Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

CULTURA INSTITUCIONAL CORRESPONSÁVEL E DEMOCRÁTICA: A UNIVERSIDADE COMO LUGAR PARA O EXERCÍCIO DE UMA ÉTICA INSTITUCIONAL

Valéria Fontoura Nunes

Pelotas, março 2022

Valéria Fontoura Nunes

CULTURA INSTITUCIONAL CORRESPONSÁVEL E DEMOCRÁTICA: A UNIVERSIDADE COMO LUGAR PARA O EXERCÍCIO DE UMA ÉTICA INSTITUCIONAL

Tese de Doutorado apresentado à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial para à obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Jovino Pizzi

Pelotas, março 2022

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

N972c Nunes, Valéria Fontoura

Cultura institucional corresponsável e democrática : a universidade como lugar para o exercício de uma ética institucional / Valéria Fontoura Nunes ; Jovino Pizzi, orientador. — Pelotas, 2022.

244 f.

Tese (Doutorado) — Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, 2022.

1. Universidade pública. 2. Cultura institucional. 3. Ética institucional. 4. Código de ética institucional. I. Pizzi, Jovino, orient. II. Título.

CDD : 378

Elaborada por Leda Cristina Peres Lopes CRB: 10/2064

Valéria Fontoura Nunes

CULTURA INSTITUCIONAL CORRESPONSÁVEL E DEMOCRÁTICA: A UNIVERSIDADE COMO LUGAR PARA O EXERCÍCIO DE UMA ÉTICA INSTITUCIONAL

Tese aprovada, como requisito parcial, para obtenção do título de Doutora em Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade Educação, Universidade Federal de Pelotas.

Data de Defesa: 11/03/2022

Banca Examinadora:

.....

Prof. Dr. Jovino Pizzi (Orientador)

Doutor em Ética e Democracia pela Universidade Jaume I, Espanha.

.....

Profa. Dra. Maria Cecilia Lorea Leite

Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS, Brasil.

.....

Profa. Dra. Patrícia Weiduschadt

Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS, Brasil.

.....

Prof. Dr. Clóvis Ricardo Montenegro de Lima

Doutor em Ciência da Informação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

.....

Prof. Dr. Delamar José Volpato Dutra

Doutor em Filosofia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS, Brasil.

Agradecimentos

Ao meu orientador, que foi um grande mestre nesta caminhada – por sua atenção e por compartilhar o seu conhecimento e suas ideias inovadoras.

À Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) que me estimulou para dar continuidade aos meus estudos no Doutorado.

À Universidade Federal de Pelotas (UFPel), principalmente o PPGE, pela atenção e gentileza que sempre me foram prestadas.

À minha família que sempre estiveram ao meu lado e me incentivaram, especialmente, o Rafael e o Rafinha, meu filho, que foram companheiros constantes e compreenderam as minhas ausências para estudar e realizar a Tese.

A todos aqueles que, de alguma maneira, contribuíram para a realização desse estudo, e não estão nominalmente citados.

Resumo

NUNES, Valéria Fontoura. **CULTURA INSTITUCIONAL CORRESPONSÁVEL E DEMOCRÁTICA: A UNIVERSIDADE COMO LUGAR PARA O EXERCÍCIO DE UMA ÉTICA INSTITUCIONAL.** 2022, 244f. Tese (Doutorado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2022.

A presente tese surge da necessidade de se investigar o fato de que o marco jurídico não contempla toda a complexidade de uma Universidade pública. Nesse sentido, o objetivo foi desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Para a metodologia, foi utilizada a hermenêutica crítica, procedimento interpretativo que vai além da interpretação de um texto, ela reflete a ação comunicativa dos sujeitos. Por um lado, é a compreensão do autor da linguagem. Por outro lado, é a contextualização para a elaboração de normas válidas. Como resultados fundamentais, destacam-se o estabelecimento dimensões e abrangências do código ético de acordo com os fundamentos teóricos. Essas dimensões funcionam como pretensões de validez e como mínimos exigíveis à conduta ética. Assim, foram esboçadas três dimensões que determinam as regras para o desenvolvimento social entre instituição e sociedade. A dimensão A é constituída de princípios e valores, os quais orientam o comportamento individual e coletivo. A dimensão B representa os compromissos institucionais. Eles são acordos fundados que devem responder às expectativas sociais. A dimensão C compõe os princípios das exigências éticas, ou seja, as pretensões normativas de ordem moral. Essa dimensão institui penalidades e sanções para quem descumpre os princípios, os valores e os compromissos institucionais. No entanto, o papel não é de culpabilidade, mas de fazer refletir para uma consciência coletiva a favor das relações institucionais. Portanto, um código de ética institucional pode revitalizar o tecido social entre Universidade e sociedade. Enfim, o desenho do código tem potencial para unificar e à convivência hospitaleira e harmônica.

Palavras-chave: Universidade Pública. Cultura Institucional. Ética Institucional. Código de Ética Institucional.

Abstract

NUNES, Valéria Fontoura. **CO-RESPONSIBLE AND DEMOCRATIC INSTITUTIONAL CULTURE: THE UNIVERSITY AS A PLACE FOR THE EXERCISE OF INSTITUTIONAL ETHICS.** 2022, 244f. Thesis (Doctorate in Education) - Postgraduate Program in Education, School of Education, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2022.

The present thesis arises from the need to investigate the fact that the legal framework does not cover the whole complexity of a public university. In this sense, the objective was to develop a code of ethics constituted by the formation of social capital to outline the democratic and co-responsible university institutional culture. For the methodology, critical hermeneutics was used, an interpretive procedure that goes beyond the interpretation of a text, it reflects the communicative action of the subjects. On the one hand, it is the author's understanding of language. On the other hand, it is the contextualization for the elaboration of valid norms. As fundamental results, the establishment of dimensions and scope of the ethical code following the theoretical foundations are highlighted. These dimensions function as validity claims and minimum requirements for ethical conduct. Thus, three dimensions were outlined to determine the rules for social development between institutions and society. Dimension A consists of principles and values, which guide individual and collective behavior. Dimension B represents institutional commitments. They are well-founded agreements which must respond to social expectations. Dimension C composes the principles of the ethical system requirements, that is, the normative pretensions of a moral order. Such dimension institutes penalties and sanctions for the ones who do not comply with institutional principles, values, and commitments. However, the role is not one of culpability, but of making one reflect towards a collective conscience in favor of institutional relations. Therefore, an institutional code of ethics may restore the social fabric between university and society. Finally, the design of the code has the potential to unify the hospitable and harmonious conviviality.

Keywords: Public University. Institutional Culture. Institutional Ethics. Institutional Code of Ethics.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 1

1 A TRAJETÓRIA E O PERCURSO PARA CONSTRUIR O PROJETO DE DOUTORAMENTO: DO MESTRADO AO TEMA DO DOUTORADO 7

1.1 Trajetória e Percurso do Mestrado 7

1.2 Avanços e Desafios para a construção da Tese de Doutorado 12

2 AS IES PÚBLICAS FRENTE AOS DESAFIOS DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL 16

2.1 Cenário da Pesquisa: Universidades Federais do Rio Grande do Sul 16

2.2 A pesquisa empírica: a busca de uma percepção das IES por meio da coleta da análise e da interpretação dos dados 26

2.2.1 A vez dos membros das comissões 27

2.2.2 Procedimentos para a Coleta de Dados 29

2.2.3 Análise e Interpretação 33

3 A TEORIA DO CAPITAL SOCIAL PARA A FORMAÇÃO DA CIDADANIA E DA ÉTICA INSTITUCIONAL 37

3.1 A Concepção e Definição do Capital Social 37

3.2 A produção de Capital Social 43

3.3 Os efeitos do Capital Social 47

3.4 A Teoria do Capital Social na formação cidadã e para a ética institucional 50

3.4.1 O Capital Social para a formação cidadã 50

3.4.2 A Teoria do Capital Social para o desenvolvimento da ética institucional 58

4 EM BUSCA DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL UNIVERSITÁRIA 64

4.1 Aspectos Gerais da Cultura Institucional 64

4.1.1 O desenho institucional para o desenvolvimento da cultura universitária 67

4.1.2 A Cultura Institucional aplicada ao horizonte universitário 72

4.1.3 Gestão Universitária e Planejamento Estratégico 75

4.1.3.1 Planejamento Estratégico 82

4.1.4 Planejamento Estratégico e Corresponsabilidade Institucional 86

4.1.4.1 Plano de Desenvolvimento Institucional 91
4.1.4.2 Projeto Pedagógico Institucional 96
5 EXIGÊNCIAS ÉTICAS PARA UM CÓDIGO INSTITUCIONAL 103
5.1 As Bases teóricas a um Código de Ética Institucional 103
5.1.1 Ética de Mínimos e Ética de Máximos 113
5.1.1.1 O pensamento de Cortina e a Ética de Mínimos 113
5.1.1.2 A Ética de Máximos 119
5.1.2 Éticas Aplicadas como base de uma ética institucional 123
5.1.3 Por uma Ética Institucional das Instituições Universitárias 131
5.2 Comunidade Interna: trabalho em equipe e participativa no planejamento de um Código de Ética Institucional 136
5.3 O arcabouço dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg para a estrutura de um Código de Ética Institucional 142
6 ANÁLISE DAS DIMENSÕES PARA O DESENHO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL 149
6.1 Estudo dos documentos oficiais das Universidades Federais do Rio Grande do Sul 149
6.2 Avaliação do questionário respondido pelas Comissões Próprias de Avaliação 162
6.3 O desenho do Código de Ética Institucional 174
6.3.1 Dimensão A: princípios e valores 178
6.3.1.1 Dos Princípios Institucionais 179
6.3.1.2 Dos Valores Institucionais 184
6.3.2 Dimensão B: Compromissos Institucionais 190
6.3.3 Dimensão C: Penalidades 196
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 204
REFERÊNCIAS 210
Apêndices 233
Apêndice A – Questionário 234
Apêndice B – Carta para Comissão Própria de Avaliação 239
Apêndice C – Declaração do Orientador 242

INTRODUÇÃO

Esta tese vincula-se à linha de Pesquisa “Filosofia e História da Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas (UFPel). A escolha da temática para esta investigação ocorreu pela minha trajetória profissional. O término do curso de Mestrado gerou-me novos questionamentos em relação ao comportamento e aos valores institucionais.

Nessa perspectiva, as interrogações aumentaram à medida que fui convidada para trabalhar na Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares (COPSPAD) da Universidade Federal do Pampa (Unipampa). O setor é responsável por realizar os processos investigativos de sindicâncias e administrativos disciplinares. Os processos são relacionados aos deveres, proibições, responsabilidades e penalidades dos servidores públicos federais, regidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Federais, Lei nº 8.112/90. Os assuntos variam desde ser assíduo e pontual ao serviço, coagir ou aliciar subordinados, receber propina, proceder de forma desidiosa, assédio moral ou sexual e improbidade administrativa, entre outros. Ao depender das responsabilidades, pode envolver apenas a Universidade ou outros órgãos como Polícia Federal, Ministério Público Federal e a Controladoria Geral da União (CGU).

Essas relações não abrangem somente aspectos jurídicos, mas também estão ligados à cultura institucional, aos comportamentos e aos valores institucionais. Isso porque alguns “desvios de conduta” como entender que dinheiro público não é de ninguém, permite que algumas pessoas se achem no direito de se beneficiar com ele. Esse fato não diz respeito somente às questões disciplinares, mas como lidamos com a nossa consciência moral e cidadania cívica. As irregularidades de nosso exercício profissional enquanto cidadãos impactam fortemente sobre a vida dos estudantes, nas bolsas permanências, dentro dos

cursos de graduação ou em Restaurantes universitários e em cursos de pós-graduação. Afeta toda a Universidade e a comunidade em seu entorno. Em vista disso, esta pesquisa tem como tema o desenho de um código de ética para desenvolver uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Nesse sentido, a problemática desta investigação é: De que maneira é possível orientar o exercício profissional e cidadão das pessoas para desenvolver uma cultura institucional universitária, por meio de um código ético? Na compreensão desse problema, o objetivo geral é desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Desse modo, busca-se defender a seguinte tese: valendo-se da formação de capital social, é possível desenhar um código de ética para o desenvolvimento de uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Essa pressuposição deriva do fato de que o marco jurídico não contempla toda a complexidade de uma Universidade pública.

Para fundamentar essa questão, determinam-se os seguintes objetivos específicos: compreender a cultura institucional universitária para criar dimensões que auxiliarão nas reflexões sobre um código de ética; verificar o construto teórico sobre código de ética para poder orientar as Universidades no exercício de uma ética institucional como ferramentas à cultura universitária democrática e corresponsável; aprofundar o estudo sobre ética institucional e capital social para fundamentar o conjunto de princípios e valores, os quais auxiliarão na composição de um código de ética; analisar nos documentos oficiais das Universidades Federais do Rio Grande do Sul investigadas, tais como o Plano de Desenvolvimento Institucional, para saber de que forma estão constituídos seus objetivos, valores e princípios; estabelecer indicadores, por meio da realização de questionário aos membros das Comissões Próprias de Avaliação das Universidades, com a finalidade de propor dimensões que orientarão o desenho de um código de ética institucional e identificar as limitações, desafios e possibilidades enfrentadas para a realização de um código ético.

Desse modo, a relevância de desenhar um código de ética para a fundamentação de uma cultura institucional universitária se justifica por não ser cláusulas baseadas em preceitos dogmáticos no sentido do direito. O planejamento de um código ético é um indicador da exigência de um comportamento socialmente

responsável das Universidades. Não é possível aceitar uma conduta decorrente de abusos, como as desigualdades social, funcional, de gênero, ou qualquer outra. Nesse sentido, para organizar esse código, a única alternativa é a participação efetiva da comunidade acadêmica e externa. Se for delineado com engajamento e em cooperação, não será um instrumento de controle ou delimitador do trabalho acadêmico. No entanto, terá a convergência entre o que está no documento e a prática desenvolvida pela instituição. Assim, resguardada as peculiaridades de cada instituição, um código ético não será imposto, mas estará articulado de acordo com a identidade institucional. A finalidade é desenvolver uma cultura universitária baseada em uma ética institucional. Em virtude disso, valoriza-se a responsabilidade social e institucional das Universidades.

Ressalta-se que a responsabilidade social é uma proposta às Universidades tanto por organizações internacionais como exigências nacionais. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) são mecanismos externos que orientam e dão apoio técnico ao aperfeiçoamento de diferentes áreas. Por meio disso, a comunidade internacional se reuniu para discutir quais seriam os esforços para desenvolver e garantir um futuro sustentável. Dessa maneira estabeleceram dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (UNESCO, 2021). Esses ODS formam a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, a UNESCO participou da elaboração do Marco de Ação da Agenda Educação 2030 para a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável para a educação (ODS 4). As metas dos ODS 4 refletem o papel da educação e a sua relação com outros temas como a saúde, o crescimento e o emprego, o consumo e a produção sustentáveis (UNESCO, 2021).

Nessa tese, são utilizadas as seguintes noções teóricas: os fundamentos da cultura institucional, a concepção da teoria do capital social e os pressupostos ao delineamento de um código de ética institucional. A cultura institucional das Universidades é estabelecida pelas crenças, pelos valores e pelas normas (SCHEIN, 2009). Essa cultura é definida pela comunidade interna, como professores, discentes e corpo técnico-administrativo em educação. Como também, sofre influência da comunidade externa, por exemplo, grupos sociais, governos e outras instituições sociais. A cultura institucional permeia o desenho universitário. Esse desenho está representado no Plano de Desenvolvimento Social (PDI) e no Projeto Pedagógico

Institucional (PPI). Contudo, os documentos jurídicos exigidos às instituições são suficientes para determinar uma cultura institucional universitária socialmente responsável?

Por conta disso, a teoria do capital social pode ajudar no desenvolvimento de uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Essa teoria diz respeito a formação de elementos que são mecanismos da organização social. Esses elementos funcionam para beneficiar a sociedade. Os bens comuns expressam a troca de experiências, a formação de redes e pontes entre as pessoas e as instituições. Na concepção de Putnam (2006) o capital social das instituições faz referência às redes de compromisso cívico, às normas de confiança mútua e ao sistema de participação. Em vista desses fatores, é possível considerar que a teoria capital social é uma fonte de valores éticos imprescindíveis para o desenvolvimento de uma população. Além disso, a produção de capital social pode tornar uma instituição mais forte e justa.

Entretanto, parece que o somente o aporte jurídico não contribui para o desenvolvimento institucional. Nessa perspectiva, as instituições, sobretudo as Universidades públicas, necessitam aprimorar a sua moralidade. Baseando-se nisso, o exercício é auxiliar o delineamento de uma cultura institucional alicerçada em uma ética institucional. Salienta-se que um código de ética se difere de códigos deontológicos de âmbito jurídico. Isso porque não são estabelecidas normas ou regras na esfera do direito ou disciplinares, mas são reflexões morais ou éticas relacionadas ao comportamento. Em vista disso, planejar um código ético pode servir para garantir as boas práticas, as quais proporcionam sentido e legitimidade social às Universidades. Assim, do ponto de vista ético, é preciso revitalizar o âmbito moral da instituição universitária (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). Sendo assim, o planejamento e o papel social da Universidade ocorrerão por meio de seus objetivos e valores. Tais elementos determinam o comportamento das pessoas de maneira que a Universidade tenha responsabilidade social e institucional diante sua comunidade acadêmica e a sociedade.

Valendo-se disso, para a compreensão da cultura institucional, utiliza-se os seguintes autores: Catani e Franco (2006); SCHEIN (2009); Peroni (2012); Garcìa-Marzá (2013), dentre outros. Para o entendimento da teoria do capital social, baseia-se nos estudiosos: Pierre Bordieu (1998), James Coleman (2000), Robert D. Putnam (2006), Francis Fukuyama (1999) e Correa Casanova (2010). A definição e as

características de um código de ética ocorrem por meio de tais pesquisadores: Kohlberg (1992), Cortina (1997b), Garcìa-Marzá (2017), González-Esteban (2013a) e Martínez Navarro (2010a).

A abordagem metodológica desta tese é de cunho quanti-qualitativo. Assim, após um recorte no objeto de estudo, o cenário da investigação definido foram cinco Universidades Federais do Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Pelotas (UFPel), Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Universidade da Fronteira Sul (UFFS) e Universidade Federal do Pampa (Unipampa). A intenção é ter a percepção dos membros das Comissões Próprias de Avaliação (CPA) sobre um código de ética institucional. A análise e interpretação dos dados estão baseadas na hermenêutica crítica.

Dessa maneira, busca-se confirmar ou refutar as seguintes hipóteses para esta tese: a) as Universidades não compreendem o seu papel na sociedade; b) a Universidade pública considerada uma instituição social, não precisa ser socialmente responsável, ter legitimidade ou reconhecimento da sociedade; c) por ser uma instituição pública, automaticamente, transmite confiança e orientação às atitudes dos sujeitos; e d) os marcos jurídicos são suficientes para determinar o comportamento das pessoas.

Enfatiza-se que a intenção é a formação de uma cultura universitária fundamentada em uma ética institucional. Nesse sentido, esta tese organiza-se em seis capítulos. O primeiro capítulo *A Trajetória e o Percurso para construir o Projeto de Doutoramento: do Mestrado ao tema do Doutorado* descreve a trajetória e percurso do Mestrado, ressalta o objetivo e como foi realizada a pesquisa para a dissertação. Além disso, apresenta os avanços e desafios para a construção da tese do Doutorado. O segundo capítulo, *As IES públicas frente aos desafios de uma Cultura Institucional*, apresenta o processo realizado para definir a coleta de dados e a análise e a interpretação da pesquisa. O terceiro capítulo, *A Teoria do Capital Social para a Formação da Cidadania e da Ética Institucional*, trata do entendimento da concepção e da definição de capital social, bem como a produção e os efeitos dessa teoria. Assim também, esse estudo aprofunda a análise do capital social para a formação cidadã e à ética institucional.

O quarto capítulo, *Em Busca de uma Cultura Institucional Universitária,* fundamenta os aspectos gerais da cultura institucional; o desenho institucional e a cultura institucional aplicada ao horizonte universitário. Nessa direção, o capítulo

discute sobre a gestão universitária e o planejamento estratégico, e a sua relação com a corresponsabilidade institucional; o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Projeto Pedagógico Institucional. O quinto capítulo, *Exigências Éticas para um Código Institucional* destaca as bases teóricas de um código de ética institucional, analisa a comunidade interna e apresenta os estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg, os quais podem orientar no desenho do código ético. O último capítulo, *Análise das Dimensões para o desenho de um Código de Ética Institucional*, examina as dimensões e indicadores que fundamentarão o desenho do código de ética institucional. Por fim, ressalta-se as considerações finais.

1 A TRAJETÓRIA E O PERCURSO PARA CONSTRUIR O PROJETO DE DOUTORAMENTO: DO MESTRADO AO TEMA DO DOUTORADO

Neste primeiro capítulo, pretende-se expor a trajetória realizada durante o Mestrado em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas. A análise da trajetória do Mestrado é válida visto que a compreensão da teoria do capital social ganha relevância com a percepção dos valores éticos na cultura institucional universitária. Em vista disso, é necessário revisitar o percurso do Mestrado para fundamentar a tese do Doutorado. Ressalta-se que o objetivo desse estudo é desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Na realização da dissertação, o desafio foi que a investigação tivesse importância, sobretudo às Universidades para pensar sobre suas responsabilidades sociais. Com base nisso, a pesquisa concentrou-se em delinear indicadores de capital social para a responsabilidade social à Universidade Federal do Pampa (Unipampa). Nessa perspectiva, este capítulo apresenta 1.1) trajetória e o percurso do Mestrado e 1. 2) avanços e desafios à construção da Tese de Doutorado.

1.1 Trajetória e Percurso do Mestrado

O trabalho realizado junto à Comissão de Ética da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) despertou o interesse de compreender o significado da ética, de como são os comportamentos, as atitudes e quais eram os valores da comunidade universitária. Para o aprofundamento da temática, o curso de Mestrado possibilitou o desenvolvimento de uma investigação que tratasse da responsabilidade social institucional.

A decisão de escolher a Universidade Federal do Pampa como objeto de análise da pesquisa ocorreu por ser uma instituição que pode auxiliar nas potencialidades locais da região sul do Rio Grande do Sul. A Unipampa está localizada na fronteira oeste do estado do Rio Grande do Sul. A instituição possui dez *campi* em dez cidades: Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana, mais a Reitoria em Bagé. A criação da Universidade Federal do Pampa aconteceu em virtude do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni (2007a). Em vista disso, destaca-se a figura I, com o mapa da localização das cidades onde a Unipampa está inserida.

Figura I – Mapa da Região da Unipampa

Figura: IV Copene Sul Unipampa

Contudo, existem diferenças das regiões norte e sul do Rio Grande do Sul, devido ao dinamismo do norte e à estagnação da metade sul. A parte sul se projetou como uma região predominantemente agropecuária, em latifúndio, na produção de gado e em monoculturas agrícolas. No entanto, a efervescência econômica foi perdendo espaço para outras regiões do país. De outro modo, o desempenho da região norte colaborou com a presença de pequenas e médias propriedades que formaram a base da industrialização e, consequentemente, para as grandes concentrações urbanas (NUNES, 2014a).

Valendo-se desses contrastes entre as regiões norte e o sul do Rio Grande do Sul, buscou-se em Robert David Putnam (2006) a referência teórica para o estudo desenvolvido no Mestrado. A investigação de Putnam se delineou com as diferenças regionais entre o norte e o sul da Itália. Seus questionamentos são em relação aos motivos pelos quais algumas regiões são desenvolvidas e outras permanecem com desigualdades sociais. A questão central de Putnam foi: “Quais são as condições necessárias para criar instituições fortes, responsáveis e eficazes?” (PUTNAM, 2006, p. 22). Dessa maneira, a investigação de Putnam (2006) sobre o papel institucional nas regiões italianas indicou fatores, os quais reunidos são fontes para a categoria capital social. De acordo com o autor, a categoria capital social é definida como redes, normas e confiança, que permitem a ação e a colaboração para benefício mútuo (PUTNAM, 2006). Segundo Putnam (2002, p. 117),

> Aqui [na comunidade cívica] o capital social diz respeito a características da organização social como confiança, normas e sistemas, que contribuem para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando ações coordenadas.

Nesse sentido, para Putnam (2006), a comunidade cívica refere-se ao espírito público das vantagens compartilhadas. Significa que a cidadania ocorre pela horizontalidade das participações e pelo engajamento cívico. De acordo com Nunes (2014a, p. 26), “[...] a busca pelo bem comum é o principal sinal da virtude cívica”. Assim, o capital social das instituições diz respeito às redes de compromisso cívico, às normas de confiança mútua e ao sistema de participação (PUTNAM, 2006). Tomando-se como referência o estudo de Putnam (2006), surgiram questionamentos sobre o papel institucional que uma Universidade possui. Assim, na minha dissertação, foram estabelecidas:

> [...] de que forma a missão institucional contribui para a região onde está inserida? O que o conceito da categoria capital social pode sugerir à instituição? Como o compromisso social, a participação cívica e a confiança mútua estão constituídas na instituição? (NUNES, 2014a, p. 14).

Em razão dessas questões, o problema de pesquisa do Mestrado fundamentou-se em avaliar e valorizar o compromisso institucional e social. A pergunta do estudo era: Até que ponto a categoria capital social desenhada por Putnam está delineada nos Planos de Desenvolvimento Institucional para a responsabilidade social institucional da Universidade Federal do Pampa? Em virtude dessa problemática, o objetivo geral foi delinear os indicadores de capital social para

a responsabilidade social institucional à Universidade Federal do Pampa, tendo como referência a obra de Robert Putnam (NUNES, 2014a).

A intenção dessa investigação foi compreender de que forma a categoria capital social poderia auxiliar a Universidade para a efetividade de seu comprometimento institucional nas cidades em que está inserida. Sobretudo, a pesquisa indicou fatores à Universidade Federal do Pampa para ajudar a desenvolver as potencialidades locais da região sul do Rio Grande do Sul. A relação entre a Universidade pública, como instituição social, e a sociedade oferecem condições que beneficiam o bem comum. Em momentos que existem desconfianças ao que é realizado dentro da Universidade, é preciso se aproximar mais da sociedade e responder as suas expectativas. Essa aproximação entre instituição universitária e comunidade local, por exemplo, induz ao reconhecimento e legitimidade pública. Nessa concepção, as categorias de capital social que se mostraram essenciais na investigação do Mestrado foram a cooperação e os sistemas de participação.

Desse modo, um dos índices que ressaltaram na pesquisa foi a cooperação. Isso se justifica, por que a Unipampa foi criada para colaborar com a metade sul do Rio Grande do Sul. Os documentos oficiais da Universidade, como o Plano de Desenvolvimento Institucional, propõem o apoio à diversidade regional e ao seu desenvolvimento sustentável. Essa cooperação deve ocorrer na interação dialógica da Universidade e seu público externo (comunidades locais e setores sociais). Ao mesmo tempo, sugere o diálogo permanente com sua comunidade interna (docentes, técnicos-administrativos em educação e discentes). O processo dialógico está atrelado à responsabilidade social da instituição. A responsabilidade social tem correlação com o compromisso ético, ou seja, o agir moral com respeito à coletividade e com transparência nas atividades e práticas educativas (NUNES, 2014b).

Nessa concepção, a cooperação entre as instituições universitárias, governos e sociedade é determinada pelo papel de agente social. Além das pessoas, as instituições, Universidades, prefeituras, hospitais são agentes sociais (PIZZI, 2013). Todos têm a função de beneficiar a sociedade, seja pela educação, saúde, infraestrutura, saneamento básico e bem-estar social.

Tendo em vista esse contexto, bem como a cooperação, os sistemas de participação são uma das categorias de capital social relevantes à instituição. A

participação tornou-se fundamental no planejamento da Universidade Federal do Pampa, pois sua criação se deve a participação social das comunidades locais (NUNES, 2014a). O trabalho coletivo do grupo interno à Universidade, como os docentes, técnicos-administrativos e discentes sugerem o apoio mútuo para o engajamento e participação social. A participação ocorre em virtude de monitorias, projetos de pesquisa, de extensão e com a colaboração da comunidade local e grupos sociais. Esses sistemas de participação devem ser pautados em todas as esferas, principalmente nas áreas de gestão e nas tomadas de decisões.

Nesse contexto, os sistemas de participação ganham importância na constituição das tomadas de decisões. As decisões realizadas de forma horizontal possuem validade entre todos os envolvidos, torna-se uma forma de cidadania. Em vista disso, o estudo realizado durante o Mestrado sugeriu que os indicadores de capital social foram determinantes à implantação e consolidação da Universidade Federal do Pampa. Indicadores tais como a cooperação e a participação continuam indispensáveis ao planejamento e ao desenvolvimento das atividades universitárias. Por conta disso, o convite para fazer parte da Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares (COPSPAD) pareceu instigante ao regressar ao trabalho na Universidade, após a conclusão do Mestrado.

A oportunidade de conhecer os assuntos que envolviam os servidores públicos federais foi muito significativo à medida que as relações de trabalho relacionam diferentes campos de atuação. A violação de normas e regras no âmbito institucional relaciona diversificadas áreas, como a administração, o direito, a psicologia e a sociologia (VASCONCELOS, 2015). Dessa maneira, a moralidade das ações universitárias e dos sujeitos concernidos não ocorre apenas nos princípios jurídicos, mas compreende o aspecto do comportamento humano e o agir com dignidade. Em vista disso, comecei a me questionar, se as leis são suficientes para inibir o comportamento das pessoas. Baseando-se nesse questionamento, houve a necessidade de retomar os estudos por meio do Doutorado. Nessa perspectiva, a finalidade é delinear uma cultura universitária para o exercício de uma ética institucional. Desse modo, na continuação, serão analisados os avanços e desafios para a construção da tese.

1.2 Avanços e Desafios para a construção da Tese de Doutorado

A dissertação de Mestrado fundamentou elementos centrais para desenvolver o papel da Universidade nas regiões onde está inserida. Baseando-se na conceituação da categorização de capital social, fundamentos foram apontados como redes, normas, confiança, engajamento, reciprocidade, cooperação e sistemas de participação. Na dissertação, realçou-se que: "[...] destacam-se os indicadores de capital social para benefícios comuns e o agir ético da instituição, ou seja, as tomadas de decisões transparentes e que respondem às expectativas sociais" (NUNES, 2014a, p. 75). Nesse contexto, os fatores de capital social tendem a promover o agir ético das instituições.

Em virtude disso, Putnam (2006) forneceu princípios para uma cidadania participativa e para tomadas de decisões horizontais. Valendo-se da categorização de capital social, como a cooperação e os sistemas de participação, a minha dissertação de Mestrado demostrou desafios à Unipampa. A Universidade precisa estar mais próxima das comunidades locais, onde ela está inserida. Alguns *campi* estão dentro do cotidiano das cidades, isso ocorre, principalmente quando as atividades dos cursos e projetos envolvem a comunidade local. Por exemplo, ações relacionadas aos cursos de idiomas, ao atendimento de animais doentes por estudantes do curso de Medicina Veterinária, aos projetos de enfermagem e vacinação e as colaborações em palestras, debates e seminários abertos ao público. No entanto, outros *campi* não estão integrados à comunidade. Por um lado, é porque a instituição não está aberta para ouvir a comunidade local, pois ela fica em volta de si mesma, com suas pesquisas, suas aulas e não consegue enxergar o que ocorre no seu entorno. Por outro lado, a comunidade também não se interessa em saber sobre o que a Universidade faz. A comunidade e os governos dão as costas à instituição, como se não existisse naquela região.

Durante o Mestrado, foram analisados os documentos oficiais da Unipampa, como os planos de desenvolvimento institucional, relatórios de gestão e projetos de ensino, pesquisa e extensão. No entanto, os documentos oficiais, como as leis e as normas são suficientes para determinar o comportamento das pessoas? Com base nessa pergunta, o tema desta tese começou a ser desenvolvido. A temática da tese

é o desenho de um código de ética para desenvolver uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Entende-se que cada instituição universitária possui a sua cultura, definida por seus valores, princípios, normas e metas. Os elementos fundamentados pela cultura institucional estão determinados nos documentos oficiais das Universidades, como no Plano de Desenvolvimento Institucional, no Projeto Pedagógico Institucional, no Regimento Geral e Estatuto. Entretanto, somente o aporte jurídico dá conta de orientar o comportamento das pessoas para uma cultura que possua ética institucional? Somente o âmbito do direito, inibe atitudes de agressão e abuso? Ou essas questões de agressão e abuso, por exemplo, estão no campo da moralidade, o qual discute os comportamentos e as ações das pessoas? Nesse sentido, para além do marco jurídico, pondera-se a necessidade de analisar se os domínios da ética e da moral podem auxiliar no desenvolvimento de uma cultura institucional universitária.

Durante o Mestrado, buscou-se compreender quais são os elementos que fazem com que uma instituição seja forte e responsável socialmente. Nesse contexto, alguns fatores foram elencados, como um sistema de participação, uma confiança mútua, a cooperação e a reciprocidade. Para o Doutorado, além dos elementos de capital social, defende-se que o âmbito jurídico não é suficiente para inibir ações antiéticas das pessoas nas instituições. Essa análise decorre do fato do Governo Federal e a Controladoria Geral da União estabelecem muitas leis, decretos, resoluções e portarias. No entanto, os formuladores dessas legislações não conhecem a realidade das instituições. Por isso, quando tais normas chegam nas diversas instituições, principalmente públicas, cada uma desses órgãos interpretam de um modo. Dessa forma, muitas vezes, as leis não são cumpridas na integra e os setores responsáveis não possuem pessoas e infraestruturas adequadas para atender a demanda. Além disso, não existe uma interlocução entre o governo e as instituições, ou seja, não há um diálogo para se determinar leis de acordo com o necessário e o que as instituições precisam.

Nessa perspectiva, um código ético pode orientar o comportamento das pessoas para promover uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. O planejamento de um código institucional se difere de um código deontológico, pois não se quer normas pré-determinados (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). A definição de um código de ética tem como finalidade o esboço de

indicadores de valores, conduta e cumprimento de regras (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017). Por um lado, o desenho de um código institucional reúne o arcabouço dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg[1] (1992). Os estágios contribuem para a constituição das dimensões ao código ético. Por outro lado, para a fundamentação desse código, é interessante o conceito de uma formação cidadã ou ética cívica de Cortina (2000b). A estudiosa define as éticas de mínimos e as éticas de máximos. Assim, o que se propõe é pensar a Universidade para sua responsabilidade social e institucional.

Em virtude disso, é possível determinar a produção dos elementos de capital social para o fortalecimento das instituições. Do mesmo modo, torna-se imperioso o desenvolvimento de uma ética institucional e uma cidadania cívica. Nesse contexto, Putnam (2006) fundamentou indicadores para uma instituição forte e eficaz. Entretanto, as instituições são feitas por pessoas. Nesse caso, as Universidades precisam ser socialmente responsáveis e responder às expectativas da sociedade. A fundamentação de indicadores para o código institucional necessita da cooperação de todos os concernidos. Dessa forma, a realização de um código nas Universidades prevê um sistema de participação que deve ser composto pela gestão, pelos professores, pelo corpo técnico-administrativo em educação, pelos discentes, como também pela comunidade local, grupos sociais e por outras instituições sociais. Esse conjunto de pessoas de diferentes áreas para planejar um código de ética é estabelecido como uma comunidade educativa (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). Essa comunidade educativa, mesmo tendo percepções divergentes, vai delinear uma rede de valores e princípios que promoverá o bem comum entre a comunidade universitária e a sociedade.

Em razão dessa temática, foram realizadas análises no estado da arte no Banco de Dissertações e Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no Google Acadêmico e na Revista Scientific Eletronic Library Online (Scielo). Percebeu-se que os artigos e trabalhos encontrados abordam principalmente os códigos de ética da área da saúde. As dissertações que dizem respeito às Universidades tratam sobre a avaliação, a gestão, o planejamento

[1] Kohlberg (1992) apresenta seis estágios de desenvolvimento moral, dispostos em três níveis. Os estágios são: Nível pré-convencional: estágio 1) orientação, punição e obediência; estágio 2) orientação relativa instrumental. Nível convencion estágio 3) orientação da concordância interpessoal; estágio 4) orientação para a lei e a ordem. Nível pós-convencional: estágio 5) orientação para o contrato social; estágio 6) orientação universal de princípios éticos.

e a política institucional. Além disso, foram encontrados alguns textos e livros que apontam a ética para a aprendizagem e integridade do ensino superior. Entretanto, a pesquisa não apontou que um código ético pode ser um caminho orientador para o desenvolvimento de uma cultura institucional universitária socialmente responsável. Tendo em vista essa percepção, o próximo capítulo define o procedimento de coleta de dados e da análise e interpretação dos resultados de pesquisa dessa tese.

2 AS IES PÚBLICAS FRENTE AOS DESAFIOS DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL

No segundo capítulo, apresenta-se o processo para a escolha do cenário da pesquisa, da coleta de dados e na análise e interpretação dos resultados da investigação. Enfatiza-se que a compreensão desses procedimentos é relevante para orientar a investigação desta tese. Nesse sentido, determina-se a avaliação final dos dados. Em vista disso, o capítulo organiza-se com: 2.1) Cenário da Pesquisa: Universidades Federais do Rio Grande do Sul; 2.2) A pesquisa empírica: a busca de uma percepção das IES por meio da coleta da análise e da interpretação dos dados; 2.2.1) A vez dos membros das comissões; 2.2.2) Procedimentos para a Coleta de Dados e 2.2.3) Análise e Interpretação.

2.1 Cenário da Pesquisa: Universidades Federais do Rio Grande do Sul

A pesquisa na área da educação pressupõe que os investigadores se tornem capazes de inventar um mundo, parceiros da humanidade; não apenas pensar sobre a verdade, mas também, o que é justo e desejável (GHEDIN, 2011). Dessa maneira, sendo o ato de ensinar um objeto de estudo que se modifica e altera quem a investiga, ela possui um caráter dialético. Esse caráter incorpora a construção da educação na perspectiva da interpretação coletiva. A multiplicidade de determinações exige que o método da ciência da educação possibilite o estudo de valores, seja de forma quantitativa ou qualitativa, dentro das concepções sociais, ideológicas e culturais (GHEDIN, 2011). Sendo assim, esta tese tem uma abordagem quanti-qualitativa. Os resultados da associação dos métodos qualitativos e quantitativos são interessantes à medida que ao combiná-los, é possível aprofundar a pesquisa, com resultados que se complementam (FLICK, 2009). Trata-

se, por um lado, de uma investigação com representação estatística. Por outro lado, o estudo ocorre na compreensão qualitativa do estudo (GIL, 2008; MINAYO, 2009).

Após um recorte no objeto de estudo, o cenário da investigação definido são cinco Universidades Federais do Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Pelotas (UFPel), Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Universidade Federal do Pampa (Unipampa) e Universidade Federal da Fronteira Sul. A escolha dessas instituições ocorre por apresentarem culturas universitárias diversificadas. As diferenças estão, sobretudo, na criação e consolidação de cada Universidade. Principalmente, elas representam momentos políticos-culturais e educacionais díspares. Em virtude disso, podem contribuir para o desenho de um código de ética institucional. Com base nisso, destaca-se na tabela I, algumas informações relevantes sobre as Universidades, como o ano de fundação, o quantitativo de docentes, técnicos-administrativos e discentes. Os dados pesquisados encontram-se nos sites das Universidades.

Tabela I – Dados sobre as Universidades

Universidades	Ano de Fundação	N° de Docentes	Nº de Técnicos-administrativos	Nº de Discentes
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	1934	2.922	2,510	26. 330[2]
Universidade Federal de Pelotas (UFPel)	1969	1.356	1.332	16.461[3]
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	1969	900	1.200	9.000[4]
Universidade Federal do Pampa (Unipampa)	2008	942	922	12.941[5]
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)	2009	706	687	9.871[6]

Fonte: Elaborada pela autora.

[2] Informações estão no site da Universidade, os dados são de 2020.

[3] Dados retirados do site da Universidade, o quantitativo de discentes são só da graduação.

[4] Informações contidas no site da Universidade Federal do Rio Grande.

[5] Os dados institucionais são do site da Universidade Federal do Pampa.

[6] A Universidade Federal da Fronteira Sul possui uma peculiaridade, pois têm seis campi, entre os estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. No Rio Grande do Sul, está localizada nas cidades de Erechim, Cerro Largo e Passo Fundo. Em Santa Catarina, a cidade que possui a Universidade é Chapecó. No Paraná, as cidades são: Laranjeiras do Sul e Realeza. Os dados institucionais estão no site da Universidade.

Esta tabela representa as Universidades Federais do Rio Grande do Sul investigadas nessa tese. Entretanto, de acordo com a Secretaria de Inovação, Ciência e Tecnologia (2021),

> O Rio Grande do Sul conta com uma diversidade de Universidades, faculdades e centros universitários. São diversas Instituições de Ensino Superior de excelência, conforme avaliação anual do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), sete Universidades listadas no ranking da Times Higher Education, além de diversos programas de pós-graduação de excelência, segundo avaliação quadrienal da Capes. Por conta disso, apesar de representarmos 5,48% da população brasileira, respondemos por 11,5% da produção científica nacional. Em todas as regiões do Estado, é possível ter acesso ao ensino superior de qualidade em matérias de ciência, matemática, tecnologia e engenharia.

Compreende-se, com essa descrição, que o Rio Grande do Sul possui variadas instituições de educação superior. As instituições públicas são divididas em federais, estaduais e municipais. No total são 7 Universidades Federais, seis (6) somente no Rio Grande do Sul e uma (1) multicampi presente nos três estados do sul do país, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. O estado tem uma (1) Universidade Estadual. A Secretaria de Inovação, Ciência e Tecnologia destaca que:

> A Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - Uergs, vinculada à Secretaria Estadual de Inovação, Ciência e Tecnologia - Sict, é uma IES pública, multicampi, que atua ministrando cursos de graduação e pós-graduação nas três áreas do conhecimento: Ciências Humanas, Ciências Exatas e Engenharias, Ciências da Vida e Meio Ambiente. A Uergs está presente em 24 municípios gaúchos (SECRETARIA DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2021).

Além dessas instituições, o estado possui cento e trinta e uma (131) que são privadas, sendo catorze (14) Universidades, dez (10) Centros Universitários, cento e seis (106) Faculdades e uma (1) Instituição especialmente credenciada para oferta de cursos lato sensu (SECRETARIA DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2021). As Universidades analisadas nessa tese estão localizadas em diferentes regiões do Rio Grande do Sul e, por isso, tornam-se relevantes às comunidades locais e regionais. Nesse sentido, elas são delineadas de acordo com suas histórias e com o momento sócio-históricas da sociedade. A Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por exemplo, tem mais de 80 anos e está situada na capital do estado do Rio Grande do Sul. A UFRGS é considera uma das melhores Universidades federais do Brasil e da América Latina (UFRGS, 2016).

As Universidades Federais de Pelotas e Rio Grande, além da educação

superior, são determinantes para as questões econômicas e culturais para as regiões onde estão inseridas. A Unipampa e a UFFS são as instituições mais novas, foram criadas no intuito de interiorizar as Universidades Federais. O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni (2007a), determinava que as instituições que aderissem teriam que seguir algumas normas. Dessa forma, regiões do Rio Grande do Sul que estavam longe dos centros de estudos, como nas cidades de Porto Alegre, Santa Maria e Pelotas, conquistaram uma instituição de nível superior federal. Além disso, as Universidades espalhadas em diferentes regiões do estado têm a possibilidade de incentivar as potencialidades locais e regionais. Com base nisso, é possível apontar as capacidades e as disposições para serem desenvolvidas, por exemplo, nas fronteiras com o estado de Santa Catarina e com os países da América Latina. Bem como, as instituições Universitárias podem colaborar com os governos e outras instituições na organização de projetos de melhoria para as cidades e para qualidade de vida das pessoas.

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul oficialmente foi criada pelo Decreto Estadual 5.758 de 28 de novembro de 1934 (UFRGS, 2016). A Universidade de Porto Alegre como era chamada foi integrada pelas Escola de Engenharia, com os Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina, com as Escolas de Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes. Destaca-se que a história da Universidade começa ainda no século XIX, com a fundação da Escola de Farmácia e Química, em 1895. Em 1900, começaram a Faculdade de Medicina de Porto Alegre e a Faculdade de Direito. Dentro dessa história, somente em 1947, passou a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul. A instituição foi federalizada em dezembro de 1950 (UFRGS, 2016). Além disso, a UFRGS passou a ocupar espaço de destaque nacionalmente e na América Latina (UFRGS, 2016).

Nessa perspectiva, a criação da Universidade Federal de Pelotas e da Universidade Federal do Rio Grande aconteceu em um determinado momento sócio-histórico do Brasil. Na década de 1950, era comum as escolas e faculdades isoladas. Nesse contexto, a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) surgiu como Universidade Rural do Sul. A criação foi devido ao empenho dos professores da

Escola de Agronomia Eliseu Maciel, desde 1957 (UFPel, 2021). Deste modo, a Universidade Rural do Sul, vinculada ao Ministério da Agricultura, era composto pela Escola de Agronomia Eliseu Maciel, Escola Superior de Ciências Domésticas, Escola de Veterinária, Escola de Pós-Graduação e pelo Centro de Treinamento e Informação (Cetreisul) (UFPel, 2021).

O decreto nº 60.731, de 1967, federalizou a Universidade Rural do Sul, sendo transferida para o Ministério da Educação e Cultura. Assim, passou a ser chamada Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul (UFRRS), e as unidades passaram de cursos a faculdades (UFPel, 2021). Com novos objetivos à Universidade brasileira, por meio da lei nº 5.540, de 1968, a comissão composta por professores e acadêmicos estudou e reestruturou a Universidade, em 1968 (UFPel, 2021). Desse modo, em 8 de agosto de 1969, a Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul se transformou em Universidade Federal de Pelotas (UFPel), com as Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel, Faculdade de Veterinária, Faculdade de Ciências Domésticas, Faculdade de Direito (fundada em 1912), Faculdade de Odontologia (1911) – as duas últimas pertencentes à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e o Instituto de Sociologia e Política (ISP), fundado em 1958 (UFPel, 2021). Desde então, outras intuições, inclusive particulares, foram agregadas à Universidade.

Assim como a UFPel, a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) faz história na criação do ensino superior no Rio Grande do Sul. Em 1955, foi criada a Escola de Engenharia Industrial. A Escola foi um marco inicial da Universidade Federal do Rio Grande. A criação Faculdade de Direito e instalação da Faculdade Católica de Filosofia de Rio Grande acontecem em 1959. Em 1966, foi inaugurada a Faculdade de Medicina (FURG, 2021).

Dessa maneira, a FURG foi fundada pelo decreto-lei nº 774, em 20 de agosto de 1969. Outro marco foi a criação do curso de Oceanologia, pioneiro no Brasil em nível de graduação (FURG, 2021). Em 1971, a Universidade recebeu da Prefeitura Municipal 250 hectares para a implantação do campus universitário Carreiros. No ano de 1982, a FURG foi convidada a participar do projeto Antártico Brasileiro – Proantar, convênio entre a Universidade e a Comissão Internacional para Recursos do Mar. Assim, em 1983, foi inaugurado a Estação de Apoio Antártico.

Diferentemente que a UFPel e a FURG, a Universidade Federal do Pampa (Unipampa) foi pensada em um outro contexto sociopolítico e histórico. A Unipampa

foi criada em virtude do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni (2007a). A concepção da UNIPAMPA foi baseada na reivindicação da comunidade e, também, atender a população residente na fronteira do Brasil com os países vizinhos do Uruguai e da Argentina (NUNES, 2015). Em vista do reconhecimento das condições econômicas e sociais regionais, aliado à necessidade de ampliar a oferta de educação superior gratuita e de qualidade, motivaram os dirigentes de municípios da área de abrangência da UNIPAMPA a reivindicar uma instituição federal de ensino superior ao Ministério da Educação (NUNES, 2015).

Em atendimento a essa reivindicação, em 2005, foi anunciado o Consórcio Universitário da Metade Sul. Assim, foi assinado o Acordo de Cooperação Técnica entre o Ministério da Educação, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel). As instituições tutoras foram responsáveis pela criação dos primeiros cursos. A implantação dos *campi* nas cidades de Alegrete, Itaqui, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana coube à UFSM. A UFPel ficou responsável pelos *campi* de Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Jaguarão e Santana do Livramento. A sede da Reitoria da Universidade ficou na cidade de Bagé (NUNES, 2015). No dia 11 de janeiro de 2008, a UNIPAMPA – Fundação Universidade Federal do Pampa ganhou autonomia, pela Lei 11.640.

Devido as novas políticas de interiorização das Universidades Federais, com o Reuni, em 2007a, as Universidades Federais começam um processo de expansão. Em virtude disso, em 2007 ainda, a Universidade Federal de Pelotas e a Universidade Federal do Rio Grande aderem ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Públicas Federais (Reuni). Nesse período, as Universidades ganham incentivos para investir na atuação acadêmica dos cursos, no desenvolvimento da infraestrutura física e no aumento de números de vagas tanto na graduação como na pós-graduação.

Na UFPel, por exemplo, o número de cursos na graduação saltou de 58 para 96. O quantitativo de estudantes também, de 8 mil alunos para mais de 16 mil (UFPel, 2021). Além disso, foram abertos cursos fora das sedes e novos. A Universidade conta com os *campi*: Capão do Leão, Porto, Centro, Norte, Fragata e o Anglo, onde está instalada a Reitoria e demais unidades administrativas (UFPel, 2021). Também foram incentivados os cursos de educação a distância, com a implementação da Universidade Aberta do Brasil. Na Universidade Federal do Rio

Grande, a expansão não foi diferente. A FURG inaugurou prédios, atividades e instalações novas, como o Centro de Convívio dos Meninos do Mar e a UTI Neonatal do Hospital Universitário (FURG, 2021). A Universidade criou cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado. Ainda, inaugurou os novos *campi* fora de sede, como o *Campus* Santa Vitória do Palmar, *Campus* Santo Antônio da Patrulha e o *Campus* São Lourenço do Sul (FURG, 2021). Como também, abriu cursos de educação a distância.

Na continuidade às políticas de democratização e expansão da educação superior no Brasil, a Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) foi criada em 2009. No entanto, em 2005, várias entidades se organizaram para propor um Movimento Pró-Universidade Federal. Inicialmente, não obteve adesão dos órgãos oficiais. Entretanto, foi instituído um Grupo de Trabalho pela Portaria nº 356/GR/2006 na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Assim, foi elaborado um projeto único de Universidade multicampista, abrangendo os três estados do Sul, compreendendo o Norte do Rio Grande do Sul, o Oeste de Santa Catarina e o Sudoeste do Paraná (UFFS, 2019).

Dessa maneira, em 2008, foram organizadas muitas atividades como oficinas e seminário. A partir desses eventos definiram os cursos a serem oferecidos. Ainda nesse ano, o Projeto de Lei de Criação da Universidade foi assinado pela Presidência da República e enviado ao Congresso Nacional. Nessa perspectiva, a UFSC foi designada como tutora da UFFS em 2009. A instituição tutora auxiliou na definição dos locais provisórios para o funcionamento da instituição, para a elaboração do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e na decisão sobre as formas de ingresso, tendo como base a nota do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Em setembro de 2009, a UFFS foi oficialmente criada pela Lei nº 12.029/2009 (UFFS, 2019).

A localização dos *campi* da Universidade foi definida de acordo com alguns critérios específicos para cada cidade, por exemplo, município caracterizado como polo regional ou com infraestrutura de transporte, comunicação, educação básica e serviços públicos de forma adequada; cidades que se localizassem nos diferentes estados e que representassem centralidade no contexto geográfico, facilitando o acesso de estudantes; cidades mais distantes das Universidades Federais já existentes na Região Sul; municípios que ofereceriam contrapartidas previstas no projeto, dentre outros. Com base nesses critérios, a UFFS tem cinco *campi*:

Chapecó, em Santa Catarina; Cerro Largo e Erechim, no Rio Grande do Sul; Laranjeiras do Sul e Realeza, no Paraná.

Baseando-se na história de criação e desenvolvimento dessas Universidades, vale ressaltas as diversidades contextuais das instituições. A primeira instituição de nível superior do Rio Grande do Sul, UFRGS, tinha a intenção de aperfeiçoar a educação intelectual e ministrar os conhecimentos culturais e práticos às novas gerações (UFRGS, 2016). Com essa finalidade, nasceu a Universidade Federal do Rio Grande do Sul na década de 1930. A década de 30 foi marcada por mudanças políticas. A Era Vargas se constituiu por censura, legislação trabalhista e o direito do Trabalhador (RAMOS, 2013). “Entre outras recordações temos sem dúvida a figura marcante de Getúlio Vargas, o “pai dos pobres”, como a primeira lembrança marcante a emergir” (RAMOS, 2013, p. 22). Nesse contexto, entre 1930 e 1934, Getúlio Vargas foi líder do “Governo Provisório”. Os anos seguintes giravam os debates:

> [...] em torno do melhor caminho para levar o Brasil ao desenvolvimento, superar a crise econômica e recuperar o atraso em relação aos países centrais. A “modernidade” era a meta a ser alcançada (RAMOS, 2013, p. 25).

Em virtude desses debates, Getúlio Vargas consegue se manter no poder com a articulação política. Em 1934, ele foi eleito indiretamente como Presidente da República. No ano de 1937, Vargas deu início a uma nova fase de seu governo: a ditadura do Estado Novo (1937-1945). Foi nesse momento sócio-histórico que a Universidade Federal do Rio Grande do Sul foi desenvolvida. Sua criação ocorreu para elevar o nível cultural geral dos indivíduos e da sociedade e estimular a investigação científica (UFRGS, 2021).

A UFPel e a FURG iniciaram suas atividades como escolas isoladas no fim da década de 1950. Elas foram criadas oficialmente em 1969. Em um período que o Brasil vivia a Ditadura Militar (1964 – 1985). Naquela ocasião, o regime militar tinha o interesse em modernizar o país, por meio da ampliação da infraestrutura das comunicações, de transporte e energia. No âmbito do ensino superior, foi efetivada a reforma, com a lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. A graduação era compreendida como ciclo básico procurando corrigir as insuficiências evidentes no exame vestibular e orientar a escolha da carreira profissional. Como também, ciclo profissional que poderia ser de curta ou de longa duração, buscava corresponder às

exigências do mercado de trabalho. A Ditadura foi marcada pela repressão contra professores, pesquisadores e estudantes. Entretanto, os programas de pós-graduação se desenvolveram e consolidaram (RAMOS, 2013, p. 22). Conforme os indicadores sociais do Atlas Socioeconômicos do Rio Grande do Sul da Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão do estado, informações de 2018:

> Na pós-graduação os cursos estão divididos em especialização (Latu Sensu) e programas de mestrado e doutorado (Stricto Sensu). No Rio Grande do Sul, segundo dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, são 34 instituições que oferecem cursos em programas de pós-graduação em 2018. Estas instituições tiveram 26.541 matrículas, sendo 56% em mestrado e 44% em doutorado (SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA DO RIO GRANDE DO SUL, 2020).

Com esse excerto, percebe-se que o Rio Grande do Sul concentra os seus cursos de pós-graduação em 34 instituições. Além disso, há muita procura nos cursos *Stricto Sensu*, de mestrado e doutorado. Apesar de muitas instituições de nível superior, a pós-graduação é desenvolvida em poucas instituições. Essas diferenças decorrem das exigências para a formação de cursos de pós-graduação, como um corpo docente especializado que tenham um terço com mestrado e doutorado e o comprometimento com a pesquisa, em diferentes áreas do conhecimento (LDB/96).

A política de educação superior tem papel importante no governo de Luís Inácio Lula da Silva (2003 – 2010) do Partido dos Trabalhadores. O Governo Federal colocou em prática algumas ações para incentivar a educação superior, como exemplo, o Programa Universidade para Todos (ProUni), a Lei de Inovação Tecnológica, a educação à distância (EaD) e o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) foi estabelecido pelo Decreto nº. 6.096/2007. Tratava-se de uma das medidas que constituem o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) (BRASIL, 2007a). Conforme o Decreto (BRASIL, 2007a),

> As ações do programa contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país.

Valendo-se disso, a implantação do programa se efetivou em 2008. O número

de vagas disponibilizadas nas Universidades Federais era de 132.451. A elevação do número de vagas foi para 147.277, o que aumentou 14.826, cerca de 10% (PAULA; LIMA; COSTA; FERREIRA, 2016). O REUNI contribuiu para a expansão das Universidades Federais. Bem como, outras instituições de ensino superior foram criadas. Nessa perspectiva, a Unipampa foi delineada. O seu desenvolvimento ocorreu principalmente com o engajamento político-social da comunidade. Sobretudo, os prefeitos e grupos políticos da região apoiavam o Partido dos Trabalhadores.

Como é possível perceber, as Universidades Federais gaúchas possuem trajetórias distintas. As instituições mais antigas possuem vícios como o corporativismo e a departamentalização. O processo de criação da Unipampa e da UFFS veio ao encontro do cenário político que buscava a democratização e expansão da educação superior no Brasil para o período de 2003 a 2014 (UFFS, 2019). As instituições possuem pretensões diversas, mas o modelo de Universidade é o mesmo. Por isso, os hábitos e os costumes das Universidades se aproximam. Segundo Ribeiro (2018).

> Desde o sentido das governações, passando pela degradação dos sistemas de ensino, pelo descalabro financeiro, por uma gestão da demografia a reboque do pré-anunciado há décadas, pela má qualidade da legislação em prol de ‘ativismos’, por ordenamentos urbanos geradores de guetos, pela desregulação de instituições entre um sem número de manifestações.

Com base nesse trecho, compreende-se que as instituições universitárias têm problemas, os quais necessitam ser tratados. Esses problemas afetam as próprias Universidades, pois os trâmites administrativos e acadêmicos tornam-se burocráticos e de difícil resolução. Apesar das diferenças entre as instituições universitárias, elas possuem as mesmas legislações federais. Em virtude disso, todas precisam ter: o Plano de Desenvolvimento Institucional, o Projeto Pedagógico Institucional, o Regimento Geral e o Estatuto. Contudo, as Universidades podem estabelecer seus próprios valores, objetivos e metas. Além disso, apresentam indicadores para entender como cada instituição desenvolve o diálogo com sua comunidade acadêmica e externa. Os documentos podem conter como a Universidade pretende se relaciona com temas como a cidadania, a democracia e a corresponsabilidade das instituições e da sociedade. Para aprofundar a questão de qual é o papel social da Universidade, será realizada um questionário aos membros

das Comissões Próprias de Avaliação das instituições. Esse questionário dará suporte às dimensões que auxiliarão o esboço de um código ético institucional.

Dessa maneira, conforme o compromisso social das Universidades, as pessoas que compõem as Instituições de Ensino Superior (IES) devem estar cientes das suas responsabilidades. Essas responsabilidades são sociais, pois são consideradas instituições sociais, conforme Chauí (2003). Como instituições sociais, elas precisam responder a certas expectativas da sociedade, tais como realizar bons serviço na área de ensino e na realização de pesquisa que beneficiam o bem comum. Assim também, as Universidades e seus membros acadêmicos devem ter um comportamento responsável diante suas atividades e para prestação de contas à sociedade.

Baseando-se nesses princípios, é possível questionar de que forma a instituição compreende seus valores? Qual o papel de uma Universidade Pública para a sociedade? Qual é o comportamento esperado das pessoas que compõe a Universidade? Como é entendido o compromisso social da Universidade Pública? Essas indagações são oportunas para a realização desta tese. Entretanto, pesquisar apenas uma Universidade não seria suficiente para desenhar um código institucional. É desejável ter a visão de diferentes instituições para planejar dimensões centrais que ampararão possíveis códigos de cada Universidade, de acordo com sua identidade institucional. Por conta disso, a próxima seção tratará sobre a pesquisa empírica desenvolvida para essa tese.

2.2 A pesquisa empírica: a busca de uma percepção das IES por meio da coleta da análise e da interpretação dos dados

Essa seção tem a finalidade de abordar a pesquisa empírica da tese. Em virtude disso, as próximas subseções versarão dos membros das Comissões Próprias de Avaliação, dos procedimentos para a coletas de dados, da análise e da interpretação dos resultados da investigação.

2.2.1 A vez dos membros das comissões

Aprecia-se, nesta seção, o perfil dos membros das Comissões Próprias de Avaliação (CPA) das Instituições de Ensino Superior (IES) que responderão ao questionário desta tese. A intensão é saber como eles compreendem o papel de uma Universidade na sociedade e como um código de ética pode contribuir à cultura institucional universitária. Assim, após o estudo aprofundado dos documentos oficiais das instituições, será organizado uma série de perguntas aos membros das CPAs das instituições universitárias públicas investigadas.

Os membros das Comissões Próprias de Avaliação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) e da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) serão questionados no sentido de conhecer como eles entendem os valores, os princípios e as normas institucionais. Bem como, examinar se as legislações universitárias são suficientes para inibir comportamentos antiéticos.

As CPAs foram sancionadas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), por meio da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 (BRASIL, 2004). A Lei nº 10.861 tem o propósito de melhorar a atuação das Universidades, como também atingir as metas e a qualidade dos serviços prestados à sociedade (FERREIRA, 2016). Em vista disso, a avaliação institucional integra uma análise geral, instituída por: dimensões, estruturas, relações, compromisso social, atividades, finalidades e responsabilidades sociais. Desse modo, o Ministério da Educação (2014) estabeleceu o Instrumento de Avaliação Institucional Externa, no qual o foco está no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e nos processos de avaliação (interna e externa) da instituição (FERREIRA, 2016). O instrumento está organizado em cinco eixos, a saber: a) Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional; b) Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional; c) Eixo 3 - Políticas Acadêmicas; d) Eixo 4 - Políticas de Gestão; e, e) Eixo 5 - Infraestrutura Física.

Os processos de avaliação são constituídos por diferentes etapas. A avaliação interna das instituições universitárias consiste em rever as atividades realizadas. Ela é um exercício que a Universidade faz sobre seus procedimentos, métodos e ações. Nas palavras de Mendonça (2017, p. 194),

> A autoavaliação deve ser um processo voltado para a reflexão permanente, por parte da IES, sobre as ações realizadas nas diferentes dimensões em que atua. Para tanto, é preciso alcançar todos os diferentes segmentos da comunidade acadêmica e contar com a participação de representantes da sociedade civil. Essa avaliação pode ser realizada em momento conjunto ao levantamento das necessidades da comunidade interna e externa à IES, relatado na seção dedicada ao Perfil Institucional.

Baseando-se na autoavaliação, a Instituição de Ensino Superior (IES) tem a possibilidade de conhecer suas capacidades e seus desafios. Por isso, a instituição universitária ao realizar a sua avaliação interna precisa estar aberta para ouvir seus membros, como professores, discentes e técnicos-administrativos em educação. Do mesmo modo, a comunidade externa deve participar dessa avaliação e contribuir nos programas e nas ações voltados às necessidades da sociedade. A avaliação se tornaria mais uma atividade para desenvolver a corresponsabilidade na relação da instituição com a comunidade externa.

Nesse contexto, Dias Sobrinho (2015) considera a Universidade um desses espaços da convivência plural da sociedade. A instituição universitária tem muitas e diferentes responsabilidades, correlacionadas com demandas contraditórias dos diversos setores da população. De todo modo, para além das disputas de poder e acima dos interesses e projetos fragmentados, é radical a responsabilidade da Universidade, enquanto espaço de formação de cidadãos-profissionais pela mediação dos conhecimentos.

Por conta da representatividade das Comissões Próprias de Avaliação, eles serão o público-alvo do questionamento nesta tese. As CPAs têm, conforme Brasil (2004):

> [...] as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

Com esse excerto, cada Universidade necessita ter uma Comissão Própria de Avaliação. As instituições universitárias precisam assegurar a participação de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil. Assim como, é vedado o privilégio da maioria absoluta de um dos segmentos. Além disso, a comissão possui uma atuação autônoma em relação a conselhos e demais órgãos colegiados existentes na instituição (BRASIL, 2004). Valendo-se disso, é preciso definir os procedimentos para a coleta de dados, os quais serão abordados na sequência.

2.2.2 Procedimentos para a Coleta de Dados

O método científico, sobretudo social, pode apresentar importantes subsídios às análises investigativas. Na concepção de Nogueira (1975), o método científico pode ser deliberado como uma sucessão de passos, dos quais se descubram novas relações entre os fenômenos que interessam a um determinado ramo científico ou aspectos ainda não revelados por tais fatos. Para o autor (NOGUEIRA, 1975, p. 73),

> É através do método que novas conclusões estão constantemente sendo incorporadas ao patrimônio de conhecimento das diversas ciências, ao mesmo tempo em que os conhecimentos anteriores estão continuamente sendo revistos e modificados, de acordo com os resultados de novas investigações. O método é, fundamentalmente, o mesmo para todas as ciências e, consiste em a) formular questões ou propor problemas; b) efetuar observações; c) registrar tão cuidadosamente quanto possível as observações feitas, com o fim de responder às perguntas formuladas ou resolver problemas propostos; e d) rever conclusões, ideias e opiniões anteriores que estejam em desacordo com as observações e as respostas resultantes.

Nessa acepção, os instrumentos de coleta dos dados para esta pesquisa serão o levantamento bibliográfico, análise de documentos oficiais e a aplicação de questionário. As etapas da pesquisa não são momentos estanques, conforme orientações de Alves (1991). São identificadas três grandes etapas: a) período exploratório; b) investigação focalizada; e c) análise final e elaboração do relatório. O período exploratório requer o levantamento amplo do estudo da literatura relacionada ao tema e sobre o contexto a ser pesquisado. Essa fase é fundamental à “construção do olhar teórico que orientará o trabalho de campo” (ANDRÉ, 1995, p. 105-106). Assim, a primeira parte desta investigação é a ocasião da classificação bibliográfica da temática que será desenvolvida. O estudo bibliográfico é rico ao permitir ao investigador a cobertura de fenômenos de maneira mais ampla do que a pesquisa diretamente (GIL, 2008).

Em complementação ao levantamento bibliográfico, a análise documental ajudará na sistematização das informações obtidas nos documentos oficiais das Universidades Federais. Inicialmente, será preciso aprofundar o estudo dos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) das instituições: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), da

Universidade Federal do Rio Grande (FURG), da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) e da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). Essa análise dos PDIs tem o objetivo de saber como as Universidades planejam seus valores, seus princípios, e suas diretrizes. Assim como os PDIs, serão examinados outros documentos, como Estatuto e o Regimento Geral das Universidades. Nesse contexto, realizou-se uma busca de documentos oficiais nos sites das Universidades. Desta procura, foram encontradas as documentações que subsidiarão a análise. Apresenta-se na tabela II a relação das Universidades e o material localizado.

Tabela II – Relação das Universidades e Documentos Oficiais

Universidades	Documentos Oficiais
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	- Estatuto - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - Regimento Geral da Universidade
Universidade Federal de Pelotas (UFPel)	- Estatuto - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - Regimento Geral da Universidade
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	- Estatuto - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - Regimento Geral da Universidade
Universidade Federal do Pampa (Unipampa)	- Estatuto - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - Regimento Geral da Universidade
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)	- Estatuto - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - Regimento Geral da Universidade

Fonte: Elaborada pela autora.

Com base nesses materiais, será possível analisar mais profundamente os valores, os princípios e os objetivos das instituições. Severino (2007) destaca que a documentação é toda forma de registro e sistematização dos dados, colocando-os em condições para verificação do pesquisador. Conforme o autor,

> [...] no contexto da realização de uma pesquisa, é a técnica de investigação, levantamento e exploração de documentos fontes do objeto pesquisado e registro das informações retiradas nessas fontes e que serão utilizadas no desenvolvimento da pesquisa (SEVERINO, 2007, p. 124).

Valendo-se desse trecho, para o desenvolvimento da pesquisa, é indispensável a técnica de investigação, levantamento e exploração das fontes. Assim como Severino, André e Ludke (2014) enfatizam que são considerados documentos qualquer material escrito que possa servir como fonte de informação sobre o comportamento humano. Dessa maneira, a análise documental busca identificar informações factuais dentro dos documentos, os quais possuem questões

ou hipóteses de interesse. De acordo com as autoras André; Ludke (2014, p. 45),

> Os documentos constituem também uma fonte poderosa de onde podem ser retiradas evidências que fundamentam afirmações e declarações do pesquisador. Representam ainda uma fonte natural de informações. Não são apenas uma fonte de informação contextualizada, mas surgem num determinado contexto e fornecem informações sobre esse mesmo contexto.

Nessa perspectiva, para compor a coleta de dados, será realizada uma investigação focalizada através da organização de questionamento destinados aos membros das Comissões Próprias de Avaliação (Apêndices A, B e C). A finalidade dessa indagação é compreender como os investigados entendem o papel da Universidade Pública na sociedade. As respostas às perguntas fornecerão indicadores ao desenho de um código de ética institucional para o desenvolvimento de uma cultura institucional universitária. Para facilitar a coleta dos dados, as questões serão enviadas por e-mail em formato de link, o qual dará acesso ao programa google forms.

Segundo Nogueira (1975, p. 120), “o questionário é uma série de perguntas organizadas com o objetivo de levantar dados para uma pesquisa, cujas respostas são fornecidas pelo informante ou pesquisado sem a assistência direta ou orientação do investigador”. Severino (2007) ressalta a importância de formular questões que estejam de acordo com o objetivo a que o questionário se propõe. Nas palavras de Severino (2007, p. 125),

> Conjunto de questões sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo. As questões devem ser pertinentes ao objetivo e claramente formuladas, de modo a serem bem compreendidas pelos sujeitos. As questões devem ser objetivas, de modo a suscitar respostas objetivas, evitando provocar dúvidas, ambiguidades e respostas lacônicas. Podem ser questões fechadas ou abertas.

Em virtude dessa concepção, a utilização de questionários como coleta de dados possui vantagens e limitações, de acordo com Gil (2008). Algumas dessas vantagens seriam: I) possibilidade de atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas em uma área geográfica mais extensa; II) implica menores gastos com pessoal, visto que não exige treinamento dos pesquisadores; III) garante o anonimato das respostas; IV) permite que as pessoas respondam ao questionário no momento que julgarem mais conveniente; e V) não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado. Assim como

vantagens, os questionamentos apresentam limitações, por exemplo: a) exclui pessoas que não saibam ler e escrever; b) impede o auxílio ao questionado quando este não compreende as instruções ou as perguntas; c) não oferece garantia que a maioria das pessoas devolva-o devidamente preenchido, o que pode diminuir o número da amostra; e d) envolve, geralmente, um número pequeno de perguntas, pois um questionamento com um número grande de questões tem alta probabilidade de não serem respondidos.

Baseando-se nas vantagens e nas limitações à realização dos questionários, eles devem ser planejados de modo que contemplem todas as informações relevantes à pesquisa. Como também, as perguntas devem ser objetivas para que a análise e interpretação dos dados sejam mais bem conduzidas. Dessa forma, através da coleta dos elementos que subsidiarão a investigação, será possível passar para a próxima fase de tabulação e apreciação dos dados. Nesse sentido, para dar continuidade, serão discutidas a análise e interpretação dos dados na próxima seção.

2.2.3 Análise e Interpretação

No intuito de defender esta tese, a discussão sobre o procedimento de análise será por meio da hermenêutica crítica. Em vista disso, a hermenêutica significa a interpretação dos sentidos, ela reúne um conjunto de instrumentos que potencializam e ampliam a percepção do real (GHEDIN, 2011). A abordagem hermenêutica diz que o texto é a mensagem, a fala ou o discurso dos sujeitos. Valendo-se desse pensamento, Minayo (2009) observa que o ato de compreender caminha na direção de interpretar e estabelecer relações para se chegar a uma conclusão. Desse modo, na concepção das ciências humanas,

> [...] a interpretação representa um enriquecimento da compreensão imediata de sentido por meio da explicação da distorção semântica. Compreensão e explicação articulam-se dialeticamente para possibilitarem a interpretação dos fatos humanos (GHEDIN, 2011, p. 84).

Ao lado da hermenêutica, Habermas (1987b) reconhece o pensamento crítico. Trata-se de uma proposta metodológica que pressupõe uma atitude dialética ou crítica. Dessa forma, para Habermas (1987c), ao analisar-se a comunicação

cotidiana, infere-se uma competência universal a todo falante e agente adulto. Assim, constitui-se a capacidade comunicativa de dizer algo que se espera que o outro compreenda e sobre o que se busca concordância. Mesmo que seja vinculado a um processo de conflito, discordância e discussão. Essa capacidade, por sua essência dialógica e intersubjetiva, permitiria supor uma predisposição para o entendimento mútuo entre os homens. Isso significa contrapor o desejo do domínio da razão instrumental.

Na perspectiva de Albert (1976) a abordagem tem uma racionalidade crítica. O autor busca por fundamentos seguros do conhecimento. De acordo com Albert (1976, p. 24) “somente os enunciados devidamente fundamentados podem ter direito a um reconhecimento geral.” Assim, a fundamentação de um enunciado tem reconhecimento quando for verdadeiro. Caso esteja correto, os enunciados podem virar convicções (ALBERT, 1976). Para que isso aconteça, a compreensão perpassa por uma avaliação crítica.

A hermenêutica busca nos fatos, na linguagem, nos símbolos e na cultura os núcleos obscuros e contraditórios. A análise hermenêutico-dialética, em síntese, constitui o processo de subjetivação do objeto e objetivação do sujeito, que geralmente são reduzidos à relação quantitativo/qualitativo. Nessa concepção, a quantidade e a qualidade têm a mesma significação. A hermenêutica fornece as bases para o entendimento do sentido da comunicação, por meio da intersubjetividade.

Desse modo, a hermenêutica crítica torna-se útil à medida que, por um lado, trabalha com a interpretação, desvendando o sentido consensual de um texto. Por outro lado, estabelece uma crítica acerca dos dissensos e das contradições que denotam no texto. Na relação do texto com o contexto apreendido no documento, é possível determinar uma contextualização sociopolítico-econômico-cultural-vital dos sujeitos. São eles que fazem a experiência do processo educativo como formação crítica (GHEDIN, 2011). Baseando-se nessa interconexão, os humanos definem as teias de significados que eles mesmos tecem (MINAYO, 2009). Segundo Gomes et al (2005, p. 203-204), destacam que:

> [...] a cultura são essas intrínsecas teias e a sua interpretação pelos que a vivem e ao mesmo tempo produzem estruturas de significados socialmente estabelecidos. A interpretação seria, portanto, a compreensão dessas estruturas, dentro de uma base social e material. A dialética entre as interpretações e re-interpretações dos diferentes atores sociais que

> interagem dentro das condições objetivas em determinado espaço e tempo é a contextualização.

Valendo-se disso, a hermenêutica crítica é a compreensão do texto por meio da contextualização dialética dos sujeitos. Nesse momento, o caráter da hermenêutica torna-se mais filosófico. Dessa forma, não há um interesse desinteressando. Habermas (1982) estabelece que há no mínimo três níveis de interesse: a) o nível de ação instrumental, um interesse técnico; b) o nível da ação comunicativa, interesse das ciências histórico-hermenêuticas pela interpretação dos textos da tradição e a institucionalização dos papeis sociais e c) o nível das ciências sociais críticas, nos quais o interesse é na emancipação.

Na perspectiva de Habermas, as ciências sociais-críticas podem desmascarar as ideologias que dissimulam os interesses em ação nas atividades do conhecimento. Para isso, Habermas chama de autorreflexão. Habermas (1982, p. 232) descreve que “não há dúvida, de que não podemos certificar-nos metodologicamente dos interesses que orientam o conhecimento nas ciências da natureza ou nas ciências do espírito senão depois de havermos penetrado na dimensão da auto-reflexão”. A contribuição de Habermas para a hermenêutica e a crítica ocorre com o conceito de agir comunicativo.

Em virtude disso, Habermas se interessa pela emancipação dos sujeitos, possibilitando o entendimento entre a comunidade humana. Assim, a linguagem também tem a uma função de interação e de socialização das interpretações. Dessa maneira o agir comunicativo ocorre,

> Quando o falante diz algo dentro de um contexto cotidiano, ele se refere não somente a algo do mundo objetivo (como a totalidade daquilo que é ou poderia ser o caso), mas ao mesmo tempo a algo no mundo social (como a totalidade de relações interpessoais reguladas de um modo legítimo) e a algo existente no mundo próprio, subjetivo, do falante (como a totalidade das vivências manifestáveis, às quais tem um acesso privilegiado) (HABERMAS, 1989, p. 41).

Percebe-se que a linguagem entre falante e ouvinte precisa ser compartilhada intersubjetivamente. A linguagem, no ponto de vista Habermas, tem a ver como o seu uso comunicativo. Envolvem a relação de falante e ouvinte em ações comunicativas na qual reproduzem o mundo da vida comum (HABERMAS, 1989). Nessa linha, a ética do discurso proposta por Habermas se constitui como uma moral discursiva mediante a socialização e a comunicação. De um lado, é o respeito simétrico da participação de cada sujeito. De outro lado, se protege as relações

intersubjetivas, das quais os indivíduos se mantem como membros de uma comunidade. Em vista disso, Habermas (2012) propõe um novo caminho com uma metodologia reconstrutiva crítica e hermenêutica inerentes a valores, normas, mandamentos e intuições éticas vigentes em uma sociedade.

Com o entendimento da hermenêutica crítica, o método de análise se define em três etapas. A primeira é a leitura compreensiva do material selecionado. Nesta fase, é examinada os documentos oficiais das Universidades Federais investigadas para saber como estão dispostos os valores, os princípios, as metas e os objetivos institucionais. Bem como, se analisa o questionário realizado às Comissões Próprias de Avaliação das Instituições de Ensino Superior (IES) pesquisadas.

Na segunda etapa, é a exploração do material. Significa o estudo do material propriamente dito, é o “recorte de trechos do texto, em que identificamos as ideias explicitas e implícitas” (MINAYO, 2009, p. 102). Este momento será para se debruçar aos documentos para avaliá-los. Tais documentos são: os Planos de Desenvolvimento Institucional, os Projetos Pedagógicos Institucionais (PPI), os Estatutos, os Regimentos das Universidades e o questionário destinado às Comissões Próprias de Avaliação das instituições universitárias analisadas. A terceira e última etapa é a elaboração de síntese interpretativa. Nesse momento, realiza-se uma articulação entre os objetivos do estudo, a base teórica adotada e os dados empíricos encontrados. Nessa perspectiva, com a leitura compreensiva do material selecionado, com a exploração e recorte dos documentos e questionário, é a hora de relacionar os dados criticamente em uma atitude dialética. Por fim, com a síntese interpretativa do material investigado, a redação final da tese é finalizada. Desse modo, o próximo capítulo apresenta a teoria do capital social para a formação da cidadania e da ética institucional.

3 A TEORIA DO CAPITAL SOCIAL PARA A FORMAÇÃO DA CIDADANIA E DA ÉTICA INSTITUCIONAL

O terceiro capítulo abordará os aspectos constitutivos que compõe a teoria do capital social. A teoria do capital social vai ao encontro desta tese. Isso porque os elementos de capital social podem contribuir ao delineamento da cultura institucional universitária. A pretensão é discutir se a teoria mostra condições para desenvolver redes e pontes entre as pessoas e as instituições. A questão é saber como os indicadores de teoria do capital social podem se tornar uma fonte à organização social. Com esse objetivo, serão analisadas: 3.1) a concepção e definição do capital social; 3.2) a produção de capital social; 3.3) os efeitos do capital social; 3.4) a teoria do capital social na formação cidadã e para ética institucional; 3.4.1) o capital social para a formação cidadã e 3.4.2) a teoria do capital social para o desenvolvimento da ética institucional.

3.1 A Concepção e Definição do Capital Social

A fundamentação da teoria do capital social está em torno das condições sociais promovidas entre as pessoas e as instituições. Essas condições são fenômenos que cooperam para beneficiar à comunidade. Nesse sentido, a teoria do capital social é delineada por elementos como redes de relações horizontais; de reciprocidade entre os cidadãos; uma ampla participação dos cidadãos; o predomínio das relações de confiança mútua entre os membros e, por fim, a prevalência do espírito público entre as pessoas que fazem parte da comunidade. Na concepção de Robert Putnam (2006), a definição de capital social encontra-se

nas redes, normas e confiança, que permitem a ação e a colaboração para benefício mútuo.

Para que exista capital social, é necessário a promoção dos fatores. As relações horizontais ocorrem quando há uma rede compartilhada entre os atores sociais. As trocas de confiança fazem com que a força coletiva auxilie nas tomadas de decisões. Em vista disso, espera-se possa existir uma rede de colaboração. Essa rede possibilita que se tenha relações saldáveis e horizontais. Serão essas relações que contribuirão para tomar decisões justas e boas. Tais relações fortalecem a própria confiança e a reciprocidade. A reciprocidade decorre de uma troca contínua de interrelações, a qual não supõe expectativas mútuas de que um favor concedido hoje seja retribuído futuramente. Contudo, a reciprocidade tem condições de coibir o oportunismo e solucionar problemas coletivos (NUNES, 2015). Nesse sentido, segundo Garcìa-Marzá (2013, p. 36),

> O primeiro elemento [...] é o reconhecimento do outro como igual, a reciprocidade que decorre de saber que somos igualmente merecedores de dignidade e respeito. A partir dessa reciprocidade se constroem relações de confiança [...][7] [tradução minha].

Por meio desse fragmento, entende-se que a reciprocidade é importante em uma sociedade. Com a reciprocidade, os laços de confiança serão fundamentados. Garcìa-Marzá (2013), reestabelece os recursos que são essenciais à confiança[8]. Para que haja confiança, é essencial o reconhecimento do outro como igual. Assim, é possível a colaboração entre pessoas e instituições para desenvolver a ética institucional e a cidadania participativa. Desse modo, percebe-se que um dos principais fatores de capital social é a confiança. Visto que leva tempo para construir confiança, as instituições precisam demonstrar responsabilidade e estabelecer pontes com a sociedade. Assim, possibilitará para que instituições e comunidade trabalhem em benefício comum. Dessa maneira, “a confiança mútua é constituída pelos laços de respeito e pelas atitudes dos membros da comunidade. A cadeia de relações sociais permite fortalecer a solidariedade comunitária” (NUNES, 2015, p.

[7] El primer elemento [...] es el reconocimiento del outro como igual, la reciprocidad que deriva de sabernos seres igualmente merecedores de dignidad y respeto. Desde esta reciprocidad se construyen las relaciones de confianza [...].

[8] Garcìa-Marzá analisou a confiança em: Ética empresarial del diálogo a la confiança. Madrid: Trotta, 2004.

39). Apreende-se que, para o fomento das relações sociais, é indispensável a confiança mútua. Essa confiança vai contribuir para a participação social.

A participação social é uma das formas essencial de capital social, de acordo com Putnam (2006). Por meio da participação, os sujeitos podem se engajar nas decisões das questões públicas. Os sistemas de participação cívica promovem a cooperação entre os atores sociais visando bens compartilhados (NUNES, 2015). A compreensão é que as relações sociais tendem a se organizar horizontalmente, quando há confiança e participação. Nesse contexto, quanto mais interrelações sociais horizontais, maior a chance de colaboração entre as pessoas. Garcìa-Marzá esclarece que "[...] pois identifica uma esfera em que a participação e o livre acordo constituem os mecanismos básicos de coordenação da ação[9]" (GARCÍA-MARZÁ, 2013, p. 37) [tradução minha]. Nesse sentido, a participação e o acordo livre são fundamentais para a coordenação de ações. O planejamento de ideias inovadoras que contribua para a sociedade depende da participação e do engajamento.

A percepção é que os indicadores de capital social ajudam na prevalência do espírito público entre as pessoas que fazem parte da comunidade. O espírito público acontece quando há vantagens partilhadas. Desse modo, os atores sociais precisam se sentir pertencentes a uma comunidade. Por conta disso, os cidadãos podem participar das decisões e escolher o que é melhor para a qualidade de vida da sociedade. A participação gera reconhecimento social e legitimidade nas instituições. Essa relação contempla uma governança, na qual os envolvidos nas tomadas de decisões veem as suas capacidades de colaborar em todo o processo (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a).

Entretanto, foi no século XX que o significado de capital social ganhou importância com Lyda Judson Hanifan nos seus escritos em *The Rural School Community Center*[10] do ano de 1916. De acordo com Putnam (2003a, p. 10), Hanifan foi:

> um jovem educador […], mas chegou pouco a pouco a conclusão de que os graves problemas sociais, econômicos e políticos das comunidades em que trabalhava só poderiam se resolver reforçando as redes de solidariedade

[9] [...] pues identifica una esfera donde la participación y el libre acuerdo, constituyen los mecanismos básicos de coordinación de la acción.

[10] O artigo aparece em Anais para the American Academy of Political and Social Science, 67 (1916), p. 130-138.

entres seus cidadãos[11]. [tradução minha].

Tal educador ressaltou a relevância dos vínculos comunitários para o sucesso escolar. Nesse contexto, se menciona também Jane Jacobs, a qual se destaca *The Death and Life of Great American Cities*[12] de 1961. Ela enfatizou as redes sociais em alguns bairros urbanos e sua incidência na segurança pública (CORREA CASANOVA*,* 2010). No entanto*,* foi a partir da década de 1980, que conceito de capital social ganhou dimensão com os estudos de Pierre Bordieu (1998), James Coleman (2000), Robert D. Putnam (2006) e Francis Fukuyama (1999) dentre os mais renomados. Em virtude desses autores, elementos-chave como confiança, rede, coesão social, normas e reciprocidade tornam-se fontes para o estudo nos âmbitos de pesquisas e projetos sociais com a temática do capital social.

Com base nesses pesquisadores, é possível compreender que existem muitas definições sobre capital social. Os múltiplos entendimentos sobre o termo "capital social" não é ruim, porém é necessário estabelecer as contribuições em torno do assunto. Fukuyama (1999, p. 36) situa que o capital social é "um conjunto de valores, virtudes ou normas informais que são compartilhados entre os membros de um grupo e que permitem a cooperação entre eles a fim de alcançar objetivos ou metas comuns[13]" [tradução minha]. Apreende-se que o capital social é o conjunto de recursos morais, como a confiança e os mecanismos culturais.

Dessa forma, se reconhece que a teoria do capital social possui como elementos centrais a confiança, as redes de contato e as interrelações sociais. A busca pela confiança entre as pessoas e instituições é um processo contínuo de valores e de igualdade de oportunidades que contribuem à reciprocidade. Dentre esses valores, são possíveis destacar o reconhecimento da reciprocidade ou transparência, novamente a confiança; a veracidade ou a honestidade; bem como as normas como cumprir as promessas ou respeitar os termos de um acordo.

[11] […] un joven educador [...], pero llegó poco a poco a la conclusión de que los graves problemas sociales, económicos y políticos de las comunidades en las que trabajaba sólo podían resolverse reforzando las redes de solidaridad entre sus ciudadanos.

[12] Publicado em Random House, New York, 1961.

[13] "un conjunto de valores, virtudes o normas informales que son compartidos entre los miembros de un grupo y que permiten la cooperación entre los mismos con el fin de alcanzar objetivos o metas comunes".

O capital social defendido por James Coleman (2000) envolve a relação entre o alcance educacional e a desigualdade social. Em vista disso, para Coleman (2000, p. 302), a função do capital social:

> Não é uma entidade singular, mas uma variedade de diferentes entidades, com duas características em comum: consistem em alguns aspectos da estrutura social e facilitam certas ações dos atores que estão nessa estrutura[14] [tradução minha].

Segundo o autor, a conceituação de capital social está baseada nas ações racionais compostas dentro da estrutura social. As interações e relações são constituídas pelo grau de confiança existente no meio social (NUNES, 2015). Conforme Coleman (2000), um grupo que possui relações de confiança consegue produzir e prosperar mais.

Valendo-se da noção de Coleman, Putnam (2006) relaciona a capacidade organizacional das comunidades. Assim, o capital social faz referência aos aspectos da estrutura social, tais como redes, normas e na confiança mútua que facilitam a coordenação e a cooperação para benefícios coletivos. De acordo com Nunes (2015, p. 29), “Essa noção diz respeito a maiores possibilidades de geração e acumulação de capital social comunitário”. Por ser um capital social comunitário, não se justifica dizer que uma pessoa tem mais capital social que outra. De maneira que, segundo Putnam (2006), o capital social é um atributo do tecido social.

Na perspectiva de Bourdieu (1998), o capital social tem relação com a posição dos atores em um espaço social. O pesquisador realça que o capital social pode produzir benefícios, inclusive econômicos. Nesse espaço, os atores disputam acesso a recursos e ao poder para poderem ser utilizadas como fontes concretas posteriormente. Na acepção de Bourdieu (1998, p. 67), o capital social é:

> Um conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros ou por eles mesmos), mas também são unidos por ligações permanentes e úteis.

[14] “It is not a single entity, but a variety of different entities having two characteristics in common:They all consist of some aspect of a social structure, and they facilitate certain actions of individuals who are within the structure”.

Baseando-se nessa concepção, o capital social é um estoque de relações e valores. Esse capital precisa ser coletivo para que possa ser compartilhado em sociedade. A evolução desse capital social dependeria da multiplicação, interesse e criação das relações. Tal criação é o fortalecimento de redes de contato e confiança mútua entre as pessoas e as instituições. Em virtude desse entendimento, Correa Casanova (2010, p. 115), analisa que:

> Nessa perspectiva, o capital social compreende uma série de exigências de caráter moral (e não meramente instrumentais ou funcionais) dos atores sociais, essenciais para viabilizar a cooperação social voltada para a satisfação de interesses recíprocos[15] [tradução minha].

Nesse sentido, a construção do capital social não deve ser isolada ou individual, mas uma ação coletiva fundamentada no compromisso social, na cooperação e na reciprocidade. Por isso, está relacionada com o fortalecimento de uma compreensão moral do comportamento das pessoas. Nesse caso, não se faz necessário a constituição de regulamentos e controles pelo Estado. Assim, a instituição de capital social torna-se um bem público que beneficia todos os cidadãos. Conforme as palavras de Correa Casanova (2010, p. 116),

> Com efeito, embora o capital social dependa em grande medida do esforço cooperativo de todos com base em valores e normas mutuamente reconhecidas, em obrigações e expectativas comuns, isso beneficia não apenas uma pessoa, mas todos os que fazem parte de uma associação[16] [tradução minha].

Valendo-se desse excerto, o capital social privilegia as associações e grupos que assumem valores, princípios e normas compartilhados por todos. Nesse interim, a teoria do capital social valoriza a estrutura social que partilha os fatores que compõe esse capital, como por exemplo, a confiança, o compromisso social, a responsabilidade e a reciprocidade. Por conta disso, Cortina (2001a, p. 99) afirma que: “O capital social constitui um *ethos*, um personagem que é corporificado (ou deve ser corporificado) na vida associativa das pessoas por causa do valor que

[15] Desde esta perspectiva el capital social comprende una serie de requisitos de índole moral (y no meramente instrumental o funcional) de los actores sociales que son esenciales para hacer posible la cooperación social destinada a la satisfacción de intereses recíprocos.

[16] En efecto, aunque el capital social depende en buena medida del esfuerzo cooperativo de todos basado en valores y normas reconocidas mutuamente, de obligaciones y expectativas comunes, esto no sólo beneficia a una persona, sino a todos los que forman parte de una asociación.

contém em si mesmo, já que é aí que reside sua verdadeira riqueza[17]" [tradução minha]. Dessa forma, o capital social tem potencial de desenvolver valores entre as pessoas. A intenção é apresentar as possibilidades de conviver em sociedade com igualdade, confiança e solidariedade. Para que isso ocorra, é imprescindível a compreensão sobre a produção e os efeitos do capital social. Nessa perspectiva, a produção de teoria capital social será discutida na sequência.

3.2 A produção de Capital Social

A produção de capital social está ligada a formação de uma comunidade cívica. Nessa concepção, muitos estudiosos destacam que o capital social necessita ser produzido, mantido e reproduzido em sociedade (CORREA CASANOVA, 2010). Em vista disso, a comunidade cívica constitui-se pela sua participação e solidariedade. Putanam (2006, p. 183) enfatiza que:

> [...] os sistemas de participação cívica são uma forma essencial de capital social: quanto mais desenvolvidos forem esses sistemas numa comunidade, maior será a probabilidade de que seus cidadãos sejam capazes de cooperar em benefício mútuo.

Com base nisso, a teoria do capital social se manifesta pelos sistemas de participação em grupos e associações, pelas normas sociais e cívicas. Tais fatores determinariam o comportamento dos cidadãos. Putnam (2000, p. 19) acredita que:

> [...] o capital social se refere a condições entre indivíduos – as redes de contato e normas de reciprocidade e credibilidade que derivam delas. Nesse sentido, o capital social é de muito perto relacionado ao que alguns chamam de "virtude cívica". A diferença é que o capital social chama a atenção para o fato de que a virtude cívica é mais poderosa quando engendrada em uma rede densa de relações sociais recíprocas[18] [tradução minha].

Valendo-se do que expressa Putnam, o capital social se aproxima do significado de virtude cívica. As virtudes cívicas foram desenvolvidas pela filosofia moral de Hobbes (1997). Hobbes defendeu uma ciência da virtude e do vício. Assim, o comportamento virtuoso é aquele que contribui para paz (BRONDANI, 2012).

[17] El capital social constituye un ethos, un carácter que se plasma (o ha de plasmarse) en la vida asociativa de las personas por el valor que encierra en sí mismo, ya que es ahí donde radica su auténtica riqueza.

[18] […] social capital refers to connections among individuals - social networks and the norms of reciprocity and trustworthiness that arise from them. In that sense social capital is closely related to what some have called "civic virtue". The difference is that "social capital" calls attention to the fact that civic virtue is most powerful when embedded in a dense network of reciprocal social relations.

Skinner afirma que Hobbes é “em essência, um teórico das virtudes, cuja ciência civil centra-se na afirmação de que evitar os vícios e manter as virtudes sociais é indispensável para a preservação da paz” (SKINNER, 1999, p. 26). Dessa maneira, as virtudes morais que tornam o indivíduo bom podem contribuir para as virtudes cívicas. Essas virtudes desenvolvem a cidadania que consiste nas consequências benéficas para a sociedade. Dessa forma, seriam algumas virtudes, por exemplo, a justiça, a equidade, a gratidão, a humildade e a sociabilidade (BRONDANI, 2012).

Com base nisso, a comunidade cívica é organizada pelo engajamento das pessoas, pela participação e pelas tomadas de decisões de forma horizontal das questões públicas. Desse modo, a civilidade pressupõe o espírito público voltado para vantagens partilhadas. Segundo Nunes (2015, p. 34-35), “a cidadania ocorre pela horizontalidade das participações e pelo engajamento cívico. Enfim, a busca pelo bem comum é o principal sinal da virtude cívica”. Baseando-se nisso, a cidadania torna-se fundamentada na participação cívica e pelo engajamento social.

Nesse sentido, as interações entre os membros dos grupos sociais ocorrem, principalmente, pelo grau de confiança das pessoas. Tais grupos são delineados por seus laços ou redes compartilhadas como por exemplo: religião, família, escolas, Universidades, clubes, sindicatos, igrejas e empresas (CORREA CASANOVA, 2010). Desse modo, o capital social é adquirido pelas associações que possuem como função a cooperação social. Os grupos socializam e relacionam bens comuns. Casanova demonstra com ilustrações tais grupos. Conforme Correa Casanova (2010, p. 118),

> Por exemplo, na família aprendemos a confiança, a lealdade ou a virtude da veracidade, nos jogos com os amigos reconhecemos o valor da transparência, ou também a regra de não trapacear, que é reforçada na escola para não trapacear nosso professor nas provas[19] [tradução minha].

De acordo com o pesquisador, os grupos e associações adquirem uma série de elementos que juntos fazem parte dos indicadores de capital social. Esses indicadores seriam determinados pela confiança, pela lealdade e pela transparência, por exemplo. Em vista disso, é importante que as instituições sociais produzam capital social. Entretanto, esse capital deve beneficiar a todos e não somente aos membros de determinada comunidade. Nunes (2015, p. 37) ressalta que:

[19] Por ejemplo, en la familia aprendemos la confianza, la lealtad o la virtud de la veracidad, en los juegos con amigos reconocemos el valor de la transparencia, o también la norma de no hacer trampa, la cual es reforzada en la escuela al no engañar a nuestro profesor copiando en los exámenes.

> Dessa maneira, o capital social pode aparecer sob muitas formas — pelas redes de relações, pelas normas e pela confiança recíproca. Por meio da coesão social, o planejamento de atividades e projetos sociais amplia-se na comunidade. Por isso, a categoria não é unidimensional. A sua caracterização ocorre na diversidade de relacionamentos. O desenvolvimento desses relacionamentos determina a validação do capital social.

A validade de capital social está relacionada com as suas formas de desenvolvimento. Os fatores que constituem o capital social têm no seu objetivo influenciar positivamente as pessoas e instituições. No entanto, é preciso considerar que algumas associações como a máfia e as associações criminosas funcionam com redes de capital social. Essas redes possuem fins fraudulentos. Eles reproduzem as relações de dominação ou engano (CORREA CASANOVA, 2010).

A produção de capital social usada negativamente põe em perigo a autonomia e a criatividade das pessoas. Na verdade, esse uso destrói o sentido da teoria do capital social. Esse capital é sustentado por diferentes fatores, como a dominação, a desconfiança, pelo temor e pela indiferença social (CORREA CASANOVA, 2010). Nesse contexto, é necessário reconhecer que a produção de capital social tem finalidades perversas. Assim, é possível enfatizar algumas formas de capital social, as quais dificultam a convivência em sociedade. Os fatores podem ser, de acordo com Correa Casanova (2010, p. 118-119),

> 1) aqueles cuja organização é baseada em relações assimétricas de hierarquia e dependência que introduzem restrições internas arbitrárias à liberdade individual e 2) aqueles cujos objetivos promovem a intolerância, marginalização ou exclusão de outros membros da sociedade[20] [tradução minha].

Valendo-se desse excerto, percebe-se que as atitudes com relações assimétricas valorizam a intolerância e a exclusão. Tais elementos não contribuem ao fortalecimento de capital social entre as pessoas e instituições. Eles ajudam para aumentar os receios e danificar as vinculações entre pessoas, instituições e sociedade. Este é o exemplo de uma má governança. Devido as desconfianças, não existe um ambiente propício para a produção de capital social. A governança pressupõe justamente um acordo mútuo entre instituições, governos e a comunidade para uma ação coletiva (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a; UNESCO, 2016). Conforme Putnam (2006, p. 124),

[20] 1) aquellas cuya organización está basada en relaciones asimétricas de jerarquía y dependencia introduciendo restricciones internas arbitrarias a la libertad individual; y 2) aquellas cuyos objetivos fomentan la intolerancia, la marginación o la exclusión de otros miembros de la sociedad.

> A vida coletiva nas regiões cívicas é facilitada pela expectativa de que os outros provavelmente seguirão as regras. Sabendo que os outros agirão assim, o mais provável é que o cidadão faça o mesmo, satisfazendo assim às expectativas deles. Nas regiões menos cívicas, quase todos esperam que os demais violem as regras. Parece tolice obedecer às regras de trânsito, às leis do fisco ou às normas previdenciárias quando se espera que os demais venham a desobedecê-las. [...] Então, você também engana, e assim as cínicas e funestas expectativas de todos acabam se confirmando.

Dessa maneira, o agir humano se desenvolve na expectativa que os outros membros da sociedade seguirão as normas. Caso haja uma dúvida de que as pessoas não irão respeitar as regras, existe a possibilidade da quebra da legitimidade das ações. Em virtude disso, Putnam (2006) distingue os tipos de capital social. Por *Bonding* Social Capital, é entendido pela união ou conexão de laços, os quais se referem aos recursos que as pessoas podem obter valendo-se das relações dentro de um grupo. Os laços são internos em grupos relativamente homogêneos (NUNES, 2015). Exemplificam-se com: grupos de leitura, clubes e organizações étnicas fraternais.

O *Bridging* Social Capital corresponde aos laços que ligam caminhos ou constroem pontes, ou seja, ocorrem entre pessoas de grupos de diferentes clivagens sociais. As pontes têm na base a heterogeneidade, atuando em atividades cooperativas. Elas focalizam o trabalho de reconhecimento e corresponsabilidade entre as pessoas (CORREA CASANOVA, 2010). Esses laços possuem como exemplos: as organizações religiosas ecumênicas, movimentos de direito civil e de diferentes gerações. Representam o capital social "externo" à coletividade, surgem na diversidade geográfica, social ou cultural (NUNES, 2015). Com base nessa percepção, Putnam (2000) determina o capital social que une (*bonding*) e atua como uma espécie de "cola", pode capturar (*bridging*) e agir como um "lubrificante".

Nessa percepção, compreende-se as condições de produzir capital social, seja de união ou de pontes. As pessoas podem formar uma sociedade com capacidade de empreender tarefas cooperativas que beneficiam ao bem público. Do mesmo modo, o capital social negativo diminui o desenvolvimento da sociedade. O capital social torna-se um bem escasso e "requer um grande investimento de tempo e energia de todos para sua produção e manutenção[21]" (CORREA CASANOVA, 2010, p. 120) [tradução minha]. Portanto, a produção de capital social depende do envolvimento das pessoas, das instituições e da sociedade.

[21] "[...] requiere de una gran inversión de tiempo y energía por parte de todos para su producción y mantenimiento".

Por conta disso, enfatiza-se a relevância dos programas institucionais, os quais contribuem para a produção e reprodução de capital social. As atividades das instituições possuem um papel crucial no desenvolvimento da sociedade. Em vista disso, a produção de capital social em uma Universidade pode auxiliar no aperfeiçoamento de uma cultura focada na ética institucional. Nesse contexto, percebe-se que o delineamento dos indicadores de capital social é fundamental para o bom relacionamento interpessoal das pessoas e das instituições. Assim, além de produzir, é necessário examinar os efeitos do capital social. Dessa maneira, os efeitos do capital social serão avaliados na continuação.

3.3 Os efeitos do Capital Social

A mensuração dos efeitos dos indicadores de capital social é muito complexa. No caso da confiança, por exemplo, multiplica-se com o uso e diminui com o descaso (NUNES, 2015). Nessa concepção, a teoria do capital social pode auxiliar a capacidade das pessoas em se envolverem para gerar um conjunto de valores, de virtudes e de normas compartilhadas. Esses elementos podem estabelecer os laços para conviver em sociedade. Em virtude disso, as formas de capital social precisam ser estáveis e necessitam ser contínuas na estrutura social (NUNES, 2015). Desse modo, Correa Casanova destaca a relação dos efeitos do capital social. Segundo o pesquisador,

> [...] em relação aos efeitos do capital social, considera-se geralmente que nos torna pessoas com elevada capacidade de participação e cooperação, que se manifesta na existência de uma variedade de redes sociais, associações, instituições e organizações que dão vida ao tecido da sociedade civil. Da mesma forma, produz efeitos positivos como confiança, coesão social ou solidariedade[22]" (CORREA CASANOVA, 2010, p. 120) [tradução minha].

Baseando-se nesse fragmento, Correa Casanova enfatiza os efeitos positivos da produção de capital social, como a confiança, a coesão social e a solidariedade.

[22] [...] en relación a los efectos del capital social generalmente se considera que nos convierte en personas con una alta capacidad de participación y cooperación, lo cual se manifiesta em la existencia de una variedad de redes sociales, asociaciones, instituciones y organizaciones que dan vida a la trama de la sociedade civil. Así también, produce efectos positivos como la confianza, la cohesión social o la solidaridad.

A existência das redes sociais, associações e instituições tornam-se essenciais para o desenvolvimento de uma sociedade que tenha como fundamentos a participação e a cooperação. Esses elementos criam laços de respeito e permite fortalecimento da confiança recíproca entre as pessoas. Tais efeitos são propícios para criar forças para agir conjuntamente. O objetivo não é só tornar uma instituição forte, como desejou Putnam (2006). Contudo, fomentar o diálogo interdisciplinar que beneficie toda a sociedade. Nessa expectativa, Putnam (2006, p. 180) ressalta que:

> A confiança promove a cooperação. Quanto mais elevado o nível de confiança numa comunidade, maior a probabilidade de haver cooperação. E a própria cooperação gera confiança. A progressiva acumulação de capital social é uma das principais responsáveis pelos círculos virtuosos [...].

Dessa maneira, compreende-se que os elementos constituintes do capital social se complementam. Nesse caso, o atributo da confiança gera mais cooperação. O capital social torna-se um bem público da estrutura social. Tal estrutura é possível ser desfrutada por todos em comunidade. Na percepção de Fukuyama (1999, p. 38), "A confiança é como um lubrificante que faz qualquer grupo ou organização funcionar com mais eficiência[23]" [tradução minha]. Reforça-se que a confiança se mostra um dos fatores preponderantes para que haja capital social entre as pessoas.

Ao lado da confiança, outros elementos também são importantes para o fortalecimento de uma sociedade mais harmônica. A reciprocidade torna-se essencial para a edificação do sentimento comunitário. Não significa que, ao fazer algo pela comunidade, se deve esperar que outras pessoas façam o mesmo. No entanto, a ação de reciprocidade faz referência a trocas contínuas de relações e dá a oportunidade de solucionar problemas coletivos (NUNES, 2015). Além disso, o compromisso social está associado ao bem comum. Esse compromisso leva em consideração outros fatores de capital social, como a solidariedade e a cooperação. Assim, Putnam (2003a, p. 14) compreende que:

> As redes densas de interação social parecem fomentar as sólidas normas de reciprocidade [...]. A interação social ajuda, em outras palavras, a solucionar dilemas de ação coletiva animando a gente a atuar de forma

[23] La confianza es como un lubricante que hace que cualquier grupo u organización funcione en forma más eficiente.

> confiante em ocasiões em que, de outro modo, talvez não fizesse. A confiança lubrifica a vida social[24] [tradução minha].

Valendo-se disso, os efeitos do desenvolvimento do capital social dependem da maneira como as pessoas se envolvem para fomentar esse capital. Quanto mais uma comunidade interage coletivamente para lubrificar a vida social, mais capital social é gerado. Os elementos de capital social gerados são implicados nas relações interpessoais, nas trocas de experiências e nas ideias inovadoras para o desenvolvimento das regiões e das pessoas envolvidas. Provoca-se um ciclo virtuoso de confiança, de reciprocidade e de participação. Tais fatores tendem a aumentar com a propagação de atividades e programas benéficas à sociedade. Putnam (2003b, p. 9) descreve que:

> Uma expectativa é que criar um capital social robusto necessita tempo e esforço. Demanda contato imediato entre pessoas ao longo da vida para criar confiança e compreensão mútua que caracteriza o relacionamento que é a base do capital social[25] [tradução minha].

Com esse trecho, percebe-se a necessidade do entendimento entre as pessoas. Torna-se repetitivo, mas a aquisição de confiança, reciprocidade e cooperação ocorre com o tempo. Em virtude disso, o delineamento de capital social entre instituições e pessoas supõe a capacidade de se estabelecer interações sociais de corresponsabilidade. Ressalta-se que a corresponsabilidade é a forma de dividir os encargos entre vários atores. Nessa perspectiva, Correa Casanova enfatiza que:

> [...] o capital social aumenta quando as relações de confiança, reciprocidade, reconhecimento etc. se consolidam nas diversas esferas sociais e, inversamente, diminui quando os indivíduos se preocupam apenas em satisfazer seus interesses egoístas ou coletivistas[26] (CORREA CASANOVA, 2010, p. 121-122) [tradução minha].

---

[24] Las redes densas de interacción social parecen fomentar las sólidas normas de la reciprocidad [...]. La interacción social ayuda, en otras palabras, a solucionar dilemas de acción colectiva animando a la gente a actuar de forma confiada en ocasiones en que, de no ser así, quizá no lo haría. La confianza lubrifica la vida social.

[25] One lesson is that crating robust social capital takes time and effort. It takes person-to-person contacts over time to build the trust and mutual understanding that characterize the relationships that are the basis of social capital.

[26] [...] el capital social se incrementa cuando se consolidan relaciones de confianza, reciprocidad, reconocimiento, etc., en los diversos ámbitos sociales, y, a la inversa, decrece allí donde los individuos sólo están preocupados por satisfacer sus intereses egoístas o colectivistas.

Os estudos de Correa Casanova demonstram o fortalecimento dos elementos de capital social. Tal capital ocorre com a consolidação das esferas sociais. Os fatores do âmbito social são contrários aos interesses individuais ou corporativistas. Em virtude disso, os indicadores de capital social devem estar ao alcance de todas as pessoas. Nessa percepção, compreende-se que as concepções de capital social podem ser tipos de compromissos morais que levam aos objetivos comuns. Os compromissos morais das pessoas e instituições podem estar no entendimento de uma ética institucional. Nessa concepção, a próxima seção será desenvolvida no intuito de analisar a teoria do capital social na formação cidadã e para a ética institucional.

3.4 A Teoria do Capital Social na formação cidadã e para a ética institucional

Nesta seção, será avaliada a possibilidade de defender a teoria do capital social na formação cidadã e à ética institucional. Incialmente, será analisada a teoria do capital social para formação cidadã. Para isso, é preciso fundamentar a cidadania e suas dimensões. Na continuação, realizar-se-ia o estudo aprofundado do capital social para o desenvolvimento da ética institucional. Em virtude disso, se discutirá a aproximação dos indicadores de capital social e os valores da ética institucional. Essa aproximação se justifica para estimular uma cultura institucional mais democrática e corresponsável.

3.4.1 O Capital Social para a formação cidadã

Nesse espaço, será examinada a formação cidadã. Etimologicamente, a palavra cidadania tem uma raiz grega e latina (CORTINA, 1997a). A origem latina *civitas* significa o “conjunto de direitos atribuídos aos cidadãos” (CIDADANIA, 2021). Do latim, evoluiu para *civis*, homens que moravam na cidade. Assim, surgiram outras palavras, como: civil, civilidade e civismo. O termo cidadania é disputado por tradições políticas, tais como a republicana e a liberal. Bem como, na diferença de uma democracia participativa e de uma democracia representativa (CORTINA,

1997b). No Dicionário Houaiss (VILLAR, 2012, p. 150), cidadania designa "nacionalidade, origem ou procedência". Na concepção de Cortina (1997b), a cidadania tem o objetivo de refletir tanto sobre a moral como o direito e a política. Conforme a estudiosa,

> A cidadania pode representar um certo ponto de união entre a razão de qualquer pessoa e aqueles valores e normas que temos como humanizadores. Precisamente, porque procura sintonizar-se com dois de nossos sentimentos racionais mais profundos: o de pertencer a uma comunidade e o da justiça nessa mesma comunidade[27] (CORTINA, 1997b, p. 18) [tradução minha].

Valendo-se desse excerto, Cortina (1997b) destaca que a cidadania se desenvolve pelo pertencimento e o mínimo de justiça de uma comunidade. Em vista disso, a sociedade precisa se organizar de tal forma que seus membros se sintam pertencentes a ela (CORTINA, 1997b). Desse modo, a sociedade se reconhece com projetos comuns que beneficia o bem público. Esse reconhecimento como sociedade contribui para uma maior adesão social. Tal adesão ocorre pelas várias dimensões da cidadania, como a política, a econômica, a social e a civil.

A cidadania política é a relação que o indivíduo tem com uma comunidade política. Dessa maneira, a cidadania política, desde a Modernidade forma um Estado nacional de direito (CORTINA, 1997b). De acordo com Cortina (1997b, p. 37),

> Para tanto, começaremos por relembrar que a cidadania como relação política, como elo entre um cidadão e uma comunidade política, parte de uma dupla raiz - a grega e a romana - que por sua vez dá origem a duas tradições, a republicana, segundo para a qual a vida política é o campo no qual os homens buscam em conjunto o seu bem, e a vida liberal, que considera a política como um meio para poder realizar seus próprios ideais de felicidade na vida privada[28] [tradução minha].

Nessa perspectiva, a integração do indivíduo na vida política tem, por um lado, a origem republicana. Esta tem como foco a união das pessoas, a qual em conjunto beneficia o bem comum. Por outro lado, a tradição liberal determina a

---

[27] La ciudadanía puede representar un cierto punto de unión entre la razón sentiente de cualquier persona y esos valores y normas que tenemos por humanizadores. Precisamente porque pretende sintonizar con dos de nuestros más profundos sentimientos racionales: el de pertinencia a una comunidad y el de justicia de esa misma comunidad.

[28] Con este fin, empezaremos recordando que la ciudadanía como relación política, como vínculo entre un ciudadano y una comunidad política, parte de uma doble raíz – la griega y la romana – que origina a su vez dos tradiciones, la republicana, según la cual la vida política es el ámbito en el que los hombres buscan conjuntamente su bien, y la liberal, que considera la política como un medio para poder realizar en la vida privada los propios ideales de felicidad.

política como meio para a realização da vida privada. Segundo Cortina (1997b, p. 47), “A cidadania é, então, um status legal, ao invés de uma demanda por envolvimento político, uma base para reivindicar direitos, e não um vínculo que exige responsabilidades[29]” [tradução minha]. Nesse sentido, a cidadania política está no entremeio entre os direitos subjetivos e a deliberação dos assuntos públicos.

Em virtude disso, as bases do Estado nacional republicano se constitui por: a) liberdade dos membros da sociedade; b) igualdade entre os homens e c) independência de cada membro da comunidade enquanto cidadão (CORTINA, 1997b). Esses elementos contribuem para a relação do Estado com os cidadãos, de forma livre e amplo. Assim, os membros da sociedade compartilham uma história, uma nacionalidade e um vínculo de solidariedade.

Do mesmo modo que uma cidadania política, o conceito de cidadania se extendeu para a economia. A cidadania se tranformou de uma ideia passiva para ativa (CORTINA, 1997b). Nesse sentido, os cidadãos assumem a participação em projetos comuns. Além de direitos, eles possuem responsabilidades nas decisões financeiras. De acordo com Cortina (1997b, p. 87), em qualquer das cidadanias:

> [...] os afetados pelas decisões tomadas são “seus próprios senhores” e ou súditos; o que implica na boa lei que eles devem participar de uma forma significativa na tomada de decisões que os afetam. Qual é o modo de participação é algo que deve ser determinado em casos concretos, mas, em qualquer caso, deve ser significativo[30] [tradução minha].

Conforme esse trecho, os indivíduos devem participar das tomadas de decisões, seja na esfera política, social ou econômica. Em vista disso, as novas vertentes tratam de todos que são afetados pela economia, como as pessoas e o meio-ambiente. Designa-se uma cidadania econômica ativa e responsável ou uma economia social.

Nessa perspectiva, a cidadania social desenvolve mais do que direitos civis e políticos, mas também direitos sociais, tais como: trabalho, educação e saúde (CORTINA, 1997b). De acordo com a pesquisadora,

---

[29] La ciudadanía es entonces un estatuto jurídico, más que una exigencia de implicación política, una base para reclamar derechos, y no un vínculo que pide responsabilidades.

[30] [...], los afectados por las decisiones que en ella se toman son “sus propios señores” y/o súbditos; lo cual implica en buena ley que han de participar de forma significativa en la toma de decisiones que les afectan. Cuál sea el modo de la participación es cosa que debe determinarse en los casos concretos, pero, en cualquier caso, debe ser significativa.

> A cidadania social também se refere a este tipo de direitos sociais, cuja proteção seria garantida pelo Estado nacional, entendido não como um Estado liberal, mas como um Estado social de direito[31] (CORTINA, 1997b, p. 58) [tradução minha].

Em virtude disso, a cidadania social abrange os direitos comuns a todos os cidadãos. Por isso, deveria ter garantia do Estado social de direito. A cidadania social não está preocupada somente com a sobrevivência dos cidadãos, porém com uma vida com dignidade. Assim, no fim do século XIX, surgiu o pensamento do Estado de Bem-Estar social. O Estado de *Welfare-Theorie* tinha finalidade de medir e aumentar o bem estar coletivo (CORTINA, 1997b). No entanto, esse bem-estar entrou em declínio à medida que gerou um megaestado. Isso porque o Estado gerenciou os cidadãos, por sua conta e risco, conforme seus desejos. O processo de decomposição do Estado de Bem-Estar social deu espaço para o Estado social de direito, o qual se constitui por uma exigência ética. Segundo Cortina (1997b, p. 65),

> Com efeito, o Estado social de direito tem como pressuposto ético a necessidade de defender os direitos humanos, pelo menos nas primeiras duas gerações, com o que a exigência que apresenta é uma exigência ética de justiça, que deve ser satisfeita por qualquer Estado que hoje pretende ser legítimo[32] [tradução minha].

Valendo-se desse excerto, compreende-se que o Estado social de direito é fundamentado no agir ético. Sobretudo, o Estado deve primar pela sua legitimidade e responsabilidade perante a sociedade. Nesse contexto, o Estado social de direito consiste nas necessidades básicas e bens fundamentais, como os direitos economicos, sociais e culturais (CORTINA, 1997b). Tais necessidades devem estar presentes a todos os membros da comunidade. Percebe-se que já existe uma congruência com os objetivos da governança. Essa convergência ocorre porque tem como alicerce a perspectiva ética.

Baseando-se nessa relação da cidadania social, econômica e política, destaca-se que a cominidade precisa dos cidadãos, bem como os cidadãos necessitam da sociedade (CORTINA, 1997b). Estes indivíduos possuem deveres com suas comunidades. Nesse sentido, devem assumir suas responsabilidades com

---

[31] La ciudadanía social se refiere entonces también a este tipo de derechos sociales, cuya protección estaría garantizada por el Estado nacional, entendido no ya como Estado liberal, sino como Estado social de derecho.

[32] En efecto, el Estado social de derecho tiene por presupuesto ético la necesidad de defender los derechos humanos, al menos en las dos primeras generaciones, con lo cual la exigencia que presenta es una exigencia ética de justicia, que debe ser satisfecha por cualquier Estado que hoy quiera pretenderse legítimo.

ela. Em vista disso, a ideia de cidadania se refere principalmente aos laços sociais. Dessa maneira, a cidadania civil ganha novas acepções, visto que as pessoas participam e se interessam por questões públicas. Na concepção de Cortina (1997b, p. 116),

> É antes de tudo membro de uma sociedade civil, parte de um conjunto de associações não políticas nem econômicas, essenciais para a sua socialização e para o desenvolvimento da sua vida. Junto com a cidadania política, social e econômica, é necessário considerar cuidadosamente a ideia de cidadania civil, a dimensão radical de uma pessoa a qual pertence a uma sociedade civil[33] [tradução minha].

Desse modo, a cidadania civil faz parte de um conjunto de associações que não é só política ou econômica, mas desenvolve a ideia de sociedade. A qualidade dos recursos humanos está no reconhecimento da participação de grupos sociais e as comunidades locais que se preocupam com as soluções da vida cotidiana em sociedade. Nesse contexto, a sociedade civil pode fortalecer a civilidade, a participação social e a solidariedade. Com base nisso, a finalidade da cidadania civil seria o bem comum em comunidade.

Na qualidade de recursos humanos, estão as instituições e seus profissionais, os quais podem delinear a sua natureza e o sentido de suas atividades para bens sociais. Além das obrigações laborais, os profissionais devem assumir suas responsabilidades por seus atos e técnicas. Segundo Cortina (1997b, p. 131), "É justo que o profissional reivindique seus direitos, mas é igualmente justo que assuma a responsabilidade pelo correto exercício de sua profissão[34]" [tradução minha]. Compreende-se que os profissionais tenham desejos e almejem melhores salários, por exemplo. Entretanto, para além disso, eles precisam exercer suas atividades com responsabilidades. A responsabilidade pode ser dividida por todos os membros de uma Universidade. Desse modo, Cortina (1997b, p. 147) enfatiza que:

---

[33] Es ante todo miembro de una sociedad civil, parte de un conjunto de asociaciones no políticas ni económicas, esenciales para su socialización y para el cotidiano desarrollo de su vida. Junto a la ciudadanía política, social y económica, es necesario considerar con detención la idea de ciudadanía civil, la dimensión radical de una persona por la que pertenece a una sociedad civil.

[34] "Justo es que los profesionales reclamen sus derechos, pero igualmente justo es que asuman la responsabilidad por el correcto ejercicio de su profesión".

> [...] uma das grandes tarefas de uma sociedade civil responsável: exigir que todas as atividades sociais se realizem dentro dela de acordo com os bens internos que lhes dão sentido e legitimidade social[35] [tradução minha].

Assim, as atividades sociais devem estar de acordo com os bens e legitimidade que a sociedade lhes atribui. Nesse aspecto, a missão de uma Universidade está na sua responsabilidade com os seus alunos, os seus colegas e com a sua comunidade local. Nesse ínterim, a geração de capital social pode contribuir às atividades institucionais. A fundamentação de valores e princípios auxiliam na relação da comunidade acadêmica e da sociedade. Essa relação tem o foco de construir conexões e pontes para melhorar a convivência.

A harmonia entre as pessoas, as instituições e a sociedade não é uma tarefa simples. No entanto, os indicadores de capital social, como sistemas de participação, reciprocidade, cooperação e solidariedade têm a possibilidade de ajudar o desenvolvimento da cidadania em todas suas esferas, tais como, a econômica, a política e a social. A ideia de uma cidadania plena pode levar a um convívio sustentável entre os atores sociais e as culturas diversificadas. Para isso, será preciso aprimorar o significado de cidadania que exigirá a superação de barreiras.

Para romper fronteiras, é necessário que as pessoas se sintam cidadãos do mundo e coloquem em prática uma cidadania cosmopolita. A cidadania cosmopolita é um projeto que pede a coexistência conjunta em sociedade (CORTINA, 1997b). A perspectiva é ter uma ação coletiva capaz de trabalhar em causas comuns. Em vista disso, é imprescindível os bens sociais a todas as pessoas, tanto bens materiais como imateriais ou espirituais. Como seres sociais, precisamos nos alimentar, ter condições de ter uma casa e viver dignamente. Assim como, é indispensável a educação, a cultura ou ter carinho e esperança (CORTINA, 1997b).

Com base nisso, a luta é pela conquista de um mínimo de justiça. Dessa forma, "[...] a construção de uma cidadania cosmopolita que, por ser justa, faz com que cada cidadão se sinta e se conheça do mundo[36]" (CORTINA, 1997b, p. 222) [tradução minha]. Valendo-se dessa concepção, se reconhece que hoje uma cidadania cosmopolita parece uma utopia. Tem-se que evoluir como cidadãos e

[35] [...] una de las grandes tareas de una sociedad civil responsable: exigir a cuantas actividades sociales se desarrollen en su seno que lo hagan de acuerdo con los bienes internos que les prestan sentido y legitimidad social.

[36] "[...] la construcción de una ciudadanía cosmopolita que, por ser justa, haga sentir-se y saberse a todos los hombres ciudadanos del mundo".

como sociedade. Para chegarmos perto da convivência cosmopolita, é imperativo aprender e cultivar valores como a solidariedade, a empatia, a justiça, a honestidade e o respeito, dentre outros.

Nesta tese, a cidadania cívica tem influência preponderante visto que o foco é desenvolver uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Por isso, que a teoria do capital social pode contribuir para esse estudo. Putnam (2006) define capital social implicado em redes de engajamento cívico e normas, com consequências à comunidade. O termo “engajamento cívico” é determinado da seguinte forma:

> Eu uso o termo "engajamento cívico" para me referir a pessoas conectadas com a vida em comunidade, não somente com a política. Engajamento cívico é a correlação com a participação política na minha percepção [...].[37] (PUTNAM, 1995, p.665) [tradução minha].

Tomando-se como base esse trecho, entende-se que o engajamento cívico se caracteriza pela participação da comunidade nas decisões de questões públicas. A cidadania cívica pressupõe o espírito público voltado para vantagens partilhadas. Os direitos sociais, econômicos e políticos desenvolve o engajamento cívico. Na minha dissertação (NUNES, 2014a), eu defendi que as vantagens partilhadas ou a busca pelo bem comum é o principal sinal da virtude cívica. No Mestrado, buscou-se indicadores para transformar uma instituição universitária forte e capaz de contribuir para a comunidade em seu entorno. Contudo, percebeu-se que, além de fazer um trabalho adequado, é necessário ter um comportamento socialmente responsável. Para ter responsabilidade social em suas ações, uma instituição necessita manter uma conduta adequada e ética. Nesse desígnio, é imprescindível o desenvolvimento de atitudes com valores morais e éticos.

Os avanços nos estudos dessa tese ressaltam que uma instituição tem que ser forte, mas sobretudo, ela precisa tomar decisões justas, boas e com responsabilidade. Por isso, muitas vezes, as legislações não são suficientes. Isso porque as deliberações dependem de atitudes morais. Em vista disso, torna-se pertinente compreender as diferenças entre princípios morais e jurídicos.

De modo geral, os princípios morais são valores individuais, fundada na razão. Os valores morais têm uma condição universalizável, ou seja, abrange

[37] “I use the term "civic engagement" to refer to people's connections with the life or their communities, not merely with politics. Civic engagement is correlated with political participation in a narrower sens […]”.

diversos aspectos da vida humana, por isso também não possuem um código formal (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). Esses princípios determinam o comportamento de uma pessoa de acordo com a sua educação e o meio em que vive. Cada sujeito tem liberdade de escolher seus próprios valores. Isso porque podem variar conforme a cultura, a tradição e a religião. No caso dos princípios jurídicos, são regras do direito estabelecidas externamente, como as leis. Essas normas se referem a questões específicas, geralmente, por sua ligação com o Estado. As legislações do Estado afetam a todos, são comuns para a boa convivência em sociedade (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). Por exemplo, valores e garantias fundamentais que constam na Constituição de 1988 são juízos do direito. Assim, a esfera do direito regulamenta certos aspectos da vida social (NADER, 1996). Nessa perspectiva Nader (1996, p. 110), realça que:

> [...] enquanto a moral se preocupa pela vida interior das pessoas, com a consciência, julgando os atos exteriores apenas como meio de aferir a intencionalidade, o Direito cuida das ações humanas em primeiro plano e, em função destas, quando necessário, investiga o 'animus' do agente". Por fim: Direito e Moral são instrumentos de controle social que não se excluem antes se completam e mutuamente se influenciam.

Com esse trecho, percebe-se que os âmbitos jurídicos e morais se aproximam por tratar das relações sociais. De um lado, os aspectos da moralidade que são intrínsecos de cada indivíduo. Os princípios morais são atravessados pela intencionalidade, pela forma de vida, pela educação e pela cultura. Esses princípios podem mudar de acordo com o tempo e as interações sociais. De outro lado, os princípios jurídicos são mais estáveis e perduram com o passar dos períodos. Eles regem a vida em sociedade e estabelecem preceitos comuns, dos quais todos devem cumprir.

Nessa perspectiva, é aceitável que os juízos do direito e da moral aperfeiçoam a cidadania. O objetivo é constituir um mundo de valores imperativos aos humanos. Todos os fundamentos são essenciais, como os estéticos, os religiosos, os de saúde e os intelectuais. No entanto, os valores morais são integradores dos demais (CORTINA, 1997b). Eles são dinâmicos e possuem condições mínimas para habilitá-los. Baseando-se nisso, o delineamento dos elementos que constituem o capital social pode colaborar na formação cidadã. Essa formação para a cidadania tem a finalidade de estabelecer uma convivência harmônica e hospitaleira entre pessoas, instituições e sociedades. Tendo em vista

isso, a teoria do capital social pode fomentar também a ética institucional. Por conta disso, a teoria do capital será avaliada para o desenvolvimento da ética institucional na continuação.

3.4.2 A Teoria do Capital Social para o desenvolvimento da ética institucional

Nesse momento, será estudada a teoria do capital social para o desenvolvimento da ética institucional. Essa relação decorre para defender a tese de que o alinhamento entre o capital social e da ética institucional podem contribuir para o alicerce de uma cultura universitária corresponsável. Dessa maneira, as atividades institucionais podem intervirem na geração e nos efeitos do capital social, o qual beneficia o bem comum. Nessa perspectiva, Correa Casanova (2010, p. 111-112) ressalta que:

> Em nosso caso, trata-se de considerar esse capital social de valores éticos imprescindíveis e inalienáveis que contribuem ao excelente exercício das profissões e que, por sua vez, lhes permitem contribuir com sua riqueza peculiar para o desenvolvimento de um povo[38] [tradução minha].

Correa Casanova (2010) enfatiza a contribuição do capital social e dos valores éticos para o desenvolvimento institucional e da sociedade. Nesse sentido, é interessante que o capital social deve ser gerado internamente à instituição. Ao mesmo tempo, os indicadores desse capital devem ser expandidos a toda comunidade. O capital social torna-se um ativo, o qual precisa de alguns elementos para crescer, como, por exemplo: a) a cooperação mútua é fundamental para ampliar a reciprocidade e delinear os diferentes setores da instituição, b) tal cooperação orienta para dar sentido e legitimidade social às atividades universitárias e c) o compromisso para atingir os objetivos institucionais perpassa necessariamente pelos valores, pelas virtudes e pelas normas de comportamento (CORREA CASANOVA, 2010). Sem tais fundamentos, a geração de capital social é praticamente impossível.

No caso das Universidades, o modelo se apresenta com excesso de burocratização, que cultiva os interesses de grupos e de corporativismos (CORREA

[38] En nuestro caso, se trata de considerar ese capital social de valores éticos imprescindibles e irrenunciables que contribuyen al ejercicio excelente de las profesiones y que, a su vez, las capacitan para aportar su peculiar riqueza al desarrollo de un pueblo.

CASANOVA, 2010). Por conta disso, o papel de capital social tem o intuito de facilitar a cooperação entre os membros da instituição. Tal cooperação facilita ao engajamento, procurando definir objetivos e metas comuns. Desse modo, a ação coletiva requer o desenvolvimento de capital social alicerçado em valores éticos, hábitos e normas que inspire, sobretudo confiança. Entre os valores transmitidos entre a Universidade e a sociedade estão o respeito, a lealdade e a honestidade. De acordo com Fukuyama (1996, p. 46), "o capital social não pode ser adquirido simplesmente por indivíduos agindo sozinhos. Baseia-se no predomínio de virtudes sociais e não individuais[39]" [tradução minha]. Em vista disso, para se adquirir capital social, a preponderância é pelas virtudes compartilhadas em detrimento das individuais. Assim, cabe a reflexão sobre a relevância da cidadania delineada por Cortina (1997b). O aprimoramento da cidadania social parece fundamental para gerar valores que respeitem os bens sociais.

Dessa maneira, o capital social como a confiança nas relações humanas promove a capacidade para a aproximação das condições de igualdade e do reconhecimento recíproco de todos os envolvidos (NUNES, 2015). A confiança estabelece a relação de acordo mútuo entre a instituição e a sociedade. Destaca-se que a geração de indícios de capital social fomenta o aperfeiçoamento da cidadania cívica. Isso ocorre porque as instituições, os governos e a sociedade se unem em benefício de todos. Valendo-se disso, Garcìa-Marzá (2012, p. 14) ilustra que:

> O objetivo é explicar as condições que possibilitam qualquer acordo institucional, ou seja, reconstruir a infraestrutura moral subjacente a esse quadro institucional de regras e de valores. Em resumo, identifique e formule as bases morais da confiança depositada nas instituições[40] [tradução minha].

Baseando-se nisso, a confiança depositada nas instituições faz referência aos recursos morais de regras, de valores e de princípios. Tais fatores representam a cultura institucional. Compreende-se que todos os elementos estão interligados e constituem uma instituição. Se uma instituição não conhece os seus objetivos e suas metas, ela não passará confiança e legitimidade à sociedade. Em vista disso,

[39] el capital social no puede ser adquirido simplemente por individuos que actúan por sí solos. Se basa en el predominio de virtudes sociales más que individuales.

[40] El objetivo es explicitar las condiciones que hacen posible todo acuerdo institucional, es decir, a reconstruir la infraestructura moral subyacente a este marco institucional de valores y reglas. En resumen, identificar y formular las bases Morales de la confianza depositada en las instituciones.

Garcìa-Marzá (2007) esclarece que a relação entre responsabilidade e confiança poderia ter as seguintes diretrizes: aceitação de princípios éticos de gestão, de diálogo e posterior acordo entre as partes implicadas; definição de mecanismos de participação e diálogo, assim como de comunicação e transparência, que permite a intervenção igual de todos afetados na tomada de decisões. Com isso, percebe-se que as diretrizes são formas de capital social, os quais permitam o fortalecimento das trocas nas relações entre as pessoas e as instituições.

Nessa percepção, a promoção de capital social é reforçada pelo desenho dos valores morais da ética para as instituições. A tarefa é de uma reflexão e uma orientação ética à práxis das instituições universitárias (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Desse modo, é prudente que as Universidades organizem seus princípios. O planejamento pode evitar os interesses egoístas e manter a sociedade colaborando (CORREA CASANOVA, 2010). Em vista disso, a ética institucional define as normas que são compartilhadas entre os membros internos e externos. Nas instituições universitárias, o procedimento é o mesmo para delinear valores, princípios e normas comuns. A fundamentação de uma ética institucional ocorre pela obtenção dos indicadores de capital social como a cooperação, a confiança e o sistema de participação. Correa Casanova (2010, p. 129), esclarece que:

> Esta formação significa que a geração de capital social não é um mecanismo irracional e espontâneo, nem um subproduto da formação profissional, mas sim o resultado de uma inteligência prática que reconhece a importância decisiva do capital social e dos valores éticos para o alcance do bem da própria atividade[41] [tradução minha].

O pesquisador Correa Casanova (2010) reconhece a importância da relação de capital social e valores éticos para alcançar bens para as atividades universitárias. Essa aproximação requer a ponderação de um novo comportamento socialmente responsável. No entanto, o mecanismo de geração desse capital não pode ser irracional. Tendo em vista isso, o desenvolvimento de concepções morais para as instituições é acentuado por virtudes, por princípios e por normas. Esses elementos devem ser planejados pelos membros das instituições, que precisam compreender as exigências para as condutas éticas. Para isso, a comunidade externa também pode auxiliar nessas necessidades. Sendo assim, o compromisso

[41] Esta formación de tipo formal hace que la generación de capital social no sea un mecanismo irracional y espontáneo, ni un subproducto de la formación profesional, sino que sea el resultado de una inteligencia práctica que reconoce la importancia decisiva del capital social de unos valores éticos para alcanzar el bien de la propia actividad.

institucional com os fundamentos e preceitos deve estar contemplado no código de ética institucional.

Esse código ético pode ser essencial na definição de princípios, de valores e de compromissos institucionais. São essas funções que levam a decisões justas e boas, a favor da integridade e da confiança (NUNES, 2015). Tais questões precisam fazer parte do código, pois respondem aos anseios de todos os envolvidos, integrando o conhecimento científico com as expectativas sociais. Cortina (2002, p. 48) ressalta que:

> Com tudo isso, não se trata de evitar obrigações legais por meio de códigos éticos corporativistas, mas de elaborar uma autorregularão não corporativista, a partir da experiência de especialistas, e também contar com a ética e os representantes dos afetados pela prática profissional: com os «leigos» na matéria[42] [tradução minha].

Em virtude disso, Cortina (2002) já fundamenta que para delinear o código de ética, a composição de seus membros deve ser diversificada e contar com todos os afetados. O código institucional não deve se ocupar apenas de deveres e obrigações, comuns do âmbito jurídico. Contudo, busca um conjunto de normas exigíveis a todos, como capacidade e responsabilidade. Refere-se a uma reflexão do agir humano. Isso quer dizer que as instituições respondem às expectativas que a sociedade deposita nelas. Os papeis institucionais provêm para garantir e fomentar o *ethos* frente à sociedade (HIRSCH ADLER, 2003). O *ethos* se apresenta como uma necessidade para dar credibilidade e legitimidade à instituição (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Conforme a autora, “Referimo-nos à esfera moral de pessoas e instituições que incluem interesses, razões e emoções[43]” (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b, p. 27) [tradução minha]. Com esse trecho, González-Esteban ressalta que os interesses e anseios comprometem as atitudes éticas. Em vista disso, o desenho do código de ética pode aproximar as intenções com o reconhecimento social. O código vai além das regras éticas, ele intervém na configuração da cultura institucional.

Assim, o código ético institucional deve observar três características para o seu delineamento: 1) autonomia: planejamento de critérios e normas éticas, sem

[42] Con todo ello no se trata de eludir las obligaciones jurídicas mediante códigos éticos corporativistas, sino de elaborar una autorregulación no corporativista, desde la experiencia de los especialistas y contando también con éticos y con representantes de los afectados por el ejercicio profesional: con «legos» en la materia.

[43] “Nos referimos al ámbito moral de las personas y de las instituciones que incluye intereses, razones y emociones”.

prejuízo de condições e limites para os membros afetados, bem como pelas legislações de cada país; 2) publicidade: a redação e o desejo público de que os valores éticos serão levados a sério com caráter normativo com validez e intersubjetivo; e 3) eficácia: para promover boas práticas, que contribua aos profissionais e às instituições (CORREA CASANOVA, 2010). Entretanto, simplesmente ter um código de ética não significa a existência de um caráter ético. Além de estabelecer um código, é primordial o desenvolvimento de valores que estão identificados com as Universidades e com a sociedade.

Nessa tese, o desenho do código institucional começa com a acepção das dimensões. As dimensões são esferas que darão sentido às normas estabelecidas. Destaca-se que essas regras contribuirão para o desenvolvimento do comportamento dos membros da academia. Em vista disso, os estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg (1992) darão suporte para planejar o código de ética institucional. Kohlberg (1992) define três níveis que são alicerces aos estágios. O nível pré-convencional tem valor moral nos acontecimentos externos ao sujeito. O nível convencional, de acordo com Kohlberg (1992, p. 188), ressalta: “a consciência moral está na conformidade do pensamento e da ação em relação às expectativas e aos papeis socialmente definidos pelo grupo de interesse”. Desse modo, esse nível estabelece normas validas no meio social, comuns aos envolvidos. O nível pós-convencional relaciona-se ao sujeito que possui capacidade de atribuir um valor moral à consciência e distingue valores e princípios sociais internalizados Kohlberg (1992).

Assim como os níveis de Kohlberg (1992) ajudarão no planejamento de um código ético, a fundamentação do código será com Cortina (1996a). Cortina (1996a) esclarece as diferenças e aproximações entre a ética de mínimos e a ética de máximos. A ética de mínimos se ocupa do fenômeno da justiça, exigível a todos os membros da sociedade (CORTINA, 1996a). A ética de máximos é voltada para a concepção de felicidade. Por isso, a ética de máximos não é definida para qualquer ser racional (CORTINA, 1996a). Cada indivíduo tem seu próprio modelo de felicidade.

Nessa percepção, um código institucional pode constituir duas propriedades (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). A primeira é um fenômeno interno que determina as orientações éticas à comunidade acadêmica. Tais orientações refletem na práxis das instituições. A segunda é de caráter externo, com as perspectivas da sociedade

diante das ações universitárias. González-Esteban destaca que esse fato reforça que as instituições devem "[...] repensar o fim e os meios que foram definidos na sua atividade, além de instá-los a refletir e assumir as consequências positivas e negativas de sua práxis[44]" (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b, p. 28) [tradução minha]. Dessa forma, um código pode servir para garantir as boas práticas às Universidades, tais que proporcionam sentido e legitimidade social. A Universidade deve ter autonomia para se organizar internamente e administrar seus recursos. Do mesmo modo, necessita ter responsabilidade nas suas atividades perante a sociedade. De acordo com Martínez Navarro (2010a, p. 252),

> Em definitiva, desde o ponto de vista ético é necessário atender a revitalização moral da instituição universitária, mas este objetivo só será alcançado na medida em que os universitários, os professores muito especialmente, tomem a sério o compromisso com os valores e princípios da Universidade republicana[45] [tradução minha].

Portanto, o desenho de um código de ética institucional tem como base a cultura institucional universitária. A cultura institucional é fundamental na definição de princípios, de valores e de normas das Universidades. O fomento desses elementos em um código pode desenvolver uma instituição mais democrática e corresponsável. A corresponsabilidade deve ser aprimorada na divisão de tarefas entre a instituição e a comunidade. Além da divisão de tarefas, o sentido da corresponsabilidade está no conjunto de participações e tomadas de decisões que afetam a todos. Em vista disso, a aproximação da teoria do capital social e dos valores morais estimulam a práxis ética de uma instituição universitária. Ao mesmo tempo, motiva a relação da Universidade com a sociedade, por meio da legitimidade social, da credibilidade e da confiança. Por conseguinte, a constituição de valores éticos, se não melhorar nosso comportamento, ao menos coloca em prática nossa humanidade com solidariedade e compromisso social. Nesse contexto, a cultura institucional no âmbito universitário será estudada na continuação.

---

[44] "[...] que repiense tanto el fin como los medios que se ha fijado en su actividad, además de instarle a que reflexione y asuma las consecuencias positivas y negativas de su praxis".

[45] En definitiva, desde el punto de vista ético es necesario atender a la revitalización moral de la institución universitaria, pero este objetivo sólo será alcanzable en la medida en que los universitarios, los profesores muy especialmente, se tomen en serio el compromiso con los valores y principios de la universidad republicana.

4 EM BUSCA DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL UNIVERSITÁRIA

Neste capítulo, o objetivo é analisar o arcabouço teórico para delinear uma cultura institucional. A finalidade é compreender a cultura institucional universitária. Nesse sentido, uma cultura universitária tem a capacidade de auxiliar que a instituição seja forte e contribua com a sociedade nas suas conquistas e desafios. Dessa maneira, este capítulo propõe examinar: 4.1) aspectos gerais da cultura institucional; 4.1.1) o desenho institucional para o desenvolvimento da cultura universitária; 4.1.2) a cultura institucional aplicada ao horizonte universitário; 4.1.3) gestão universitária e planejamento estratégico; 4.1.3.1) planejamento estratégico; 4.1.4) planejamento estratégico e corresponsabilidade institucional; 4.1.4.1) plano de desenvolvimento institucional e 4.1.4.2) projeto pedagógico institucional.

4.1 Aspectos Gerais da Cultura Institucional

O aprofundamento do estudo sobre a cultura institucional é pertinente na medida que se pretende avaliar os aspectos gerais que a determinam. Nesse sentido, enfatiza-se a busca por afirmar ou refutar os objetivos desta tese. O foco é esboçar uma cultura que seja fundamentada em uma ética institucional. Em vista disso, este momento é uma transição de uma leitura sobre o comprometimento de uma instituição para o reconhecimento de uma cultura densa e complexa.

Com base nisso, a etimologia do termo cultura, *culturae*, significa “ação de tratar”, “cultivar” ou “cultivar a mente e os conhecimentos”. A palavra *culturae* se originou de outro vocábulo latino: *colere*, que quer dizer “cultivar as plantas” ou “ato de plantar e desenvolver atividades agrícolas”. Com o tempo, foi feita uma analogia entre o cuidado na construção e tratamento do plantio, com o desenvolvimento das

capacidades intelectuais e educacionais das pessoas (CULTURA, 2020). Geertz (1989, p.4) define a cultura como “uma ciência interpretativa à procura dos significados que estão impregnados nas teias entrelaçadas entre os indivíduos”. Keesing (1961, p. 59) considera que:

> [...] a cultura envolve ações, idéias e artefatos que os indivíduos da tradição em estudo aprendem, praticam em comum e prezam. Sobretudo delineia-se sob a forma de pronunciamentos generalizados sobre comportamentos. Os elementos ou componentes significativos mínimos do costume, que podem ser isolados no comportamento cultural são chamados traços de cultura.

Nesse viés, a cultura tem diversificadas características como convenções, valores e costumes que distinguem uma comunidade de todas as outras que pertencem a uma tradição diferente (SILVA; FADUL, 2008). Verifica-se que há várias possibilidades de se conceituar cultura. Na concepção de Bosi (2008), no mundo contemporâneo, a preocupação é criar projetos de cultura; e cada vez mais, além desta criação, os nossos ideais democráticos exigem uma socialização do conhecimento. Não só a cultura em si, mas também estendê-la na linha da comunicação, na linha da socialização; e fazer com que este bem seja repartido, distribuído, da maneira mais justa e mais ampla possível, o que é próprio da sociedade democrática. Nesse sentido, o significado de cultura se ampliou. Ela tem na sua raiz valores e costumes que representam diversificados povos, grupos e instituições.

Os estudos sobre cultura institucional remontam aos anos de 1980, quando a temática ganhou importância na academia e fora dela com uma verdadeira avalanche de produção (SILVA; FADUL, 2008). O marco do conceito de cultura institucional ocorreu com a publicação da clássica obra de Linda Smircich, *Concept of Culture and Organizational Analysis*, de 1983 (MOTTA; VASCONCELOS, 2008). A autora explica duas perspectivas que podem ser adotadas ao abordar-se a cultura institucional: cultura como metáfora e cultura como variável.

A percepção da cultura como metáfora consiste na visão de que a instituição é uma esfera cultural e simbólica. A abordagem antropológica, não era muito difundida nos estudos da ciência da administração (NOVO; FRANCO, 2014). No entanto, a cultura institucional “ganhou espaço constituindo-se em uma disciplina específica em escolas e tendências” (SILVA; FADUL, 2008, p. 654). No campo da antropologia destacam-se teóricos como Edgar Schein (2009), considerado

“referência central” do debate sobre cultura institucional. Além desse estudioso, outro autor que se destacou foi Keesing (1974) que agrupou o conceito de cultura em: a) um sistema adaptativo, b) como sistema ideacional, c) como um sistema estrutural, e d) como um sistema simbólico. Assim, o conceito de cultura deve ser livre de reduções cognitivas e de idealismos sem significados (SILVA; FADUL, 2008).

Contrapondo a essa definição de cultura, ela é entendida como uma variável interna da instituição, conforme o seu gerenciamento. Dessa maneira, a cultura pode ser inventada, desenvolvida ou modificada para cumprir uma determinada finalidade. Neste sentido, cultura é como um instrumento explicativo quanto aos resultados organizacionais obtidos (NOVO; FRANCO, 2014). Os estudos sobre a cultura institucional têm suas vertentes e escolas próprias. Smircich (1983) é uma autora que divide em duas categorias os estudos culturais: a) a cultura é uma variável cultural, sujeita a controles, a exemplo da estrutura e organogramas, b) a cultura é o que a instituição é: a cultura é a própria instituição. Ela não é variável sujeita a controle externo, logo não é “algo” sobre o qual se tenha qualquer tipo de controle. Tal abordagem é extremamente importante porque delimita dois grandes paradigmas dos estudos institucionais discutidos por Burrell e Morgan (1979): o paradigma funcionalista e o paradigma interpretacionista. Além dessa categorização, os estudos culturais podem ser classificados em: a) gerência comparada; b) cultura corporativa; c) cognição organizacional; d) simbolismo organizacional e e) processos e organização inconscientes. Ainda nos estudos institucionais, os estudos culturais podem ser agrupados em convenções e perspectivas (SILVA; FADUL, 2008).

Em síntese, o conceito de cultura institucional está associado a um conjunto de perspectivas diversificadas. Nesta tese, acredita-se que a cultura institucional é determinada por sistemas de valores e crenças. Essa cultura está associada aos pressupostos básicos adaptados aos grupos externos ou internos de uma instituição (SCHEIN, 2004). De acordo com Schein (2009, p. 1),

> Cultura é um fenômeno dinâmico que nos cerca em todas as horas, sendo constantemente desempenhada e criada por nossas interações com os outros e moldada por comportamento de liderança, e um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento.

Baseando-se nessa conceituação, uma vez que haja uma cultura coesa e integrada, esta cultura apresenta valores, crenças e normas predominantes (SCHEIN, 2009). No entanto, é preciso reconhecer que existam diferentes subculturas em uma mesma instituição (FREITAS, 2007). Por exemplo, as subculturas ligadas às distintas profissões, as quais possuem atitudes, normas, modos de pensar e conceber o mundo (SCHEIN, 2009). As subculturas são elementos mais difíceis de serem modificados, pois se relacionam às verdades inquestionáveis e a conjecturas solidificados ao longo da história organizacional, conforme explana Freitas (2007, p. 18):

> [...] introjetamos essas mensagens [crenças e pressupostos] e elas se tornam verdades que não serão mais questionadas, problematizadas, politizadas. Elas ficam congeladas no tempo e no espaço como se fossem absolutas e não relativas a uma época, a um contexto histórico específico e ao conhecimento disponível naquele dado momento.

Valendo-se disso, as crenças e os valores definem o que é a instituição e qual o seu papel na sociedade. Assim, “a cultura institucional ganha relevância ao abordar o contexto universitário, visto que a Universidade possa fazer frente aos desafios que são colocados a ela na nova era” (NOVO; FRANCO, 2014, p. 2). Esses desafios refletem o desenho institucional das Universidades, o qual está relacionado a função das Instituições de Ensino Superior (IES), com a educação e à formação de profissionais. Nesse contexto, a conceituação do desenho institucional será examinada na continuação.

4.1.1 O desenho institucional para o desenvolvimento da cultura universitária

O vocábulo desenho vem do latim *designum*, possui diferentes conceitos. Denota-se a representação gráfica, a arte e técnica de formar elementos, até mesmo, planos e projetos (TREVISAN, 2020). Já, a palavra “design” tem origem no inglês e significa: projeto, plano, desenho, esboço, intenção, motivo, fim (TREVISAN, 2020). Enfatiza-se que a conceituação é flexível, determina aspectos diversificados. A etimologia da expressão institucional deriva do latim *institutĭo*, refere-se as características de uma instituição (TREVISAN, 2020). Desse modo, o desenho institucional é definido pela motivação de realizar as atividades, os projetos e ações

de cada lugar, seja universidade, escola, empresa, hospital, prefeitura ou outra instituição social.

Nessa concepção, o desenho institucional é apresentado pelos recursos morais que permitem efetivar o que foi planejado. Os recursos morais de cada instituição remetem a sua razão prática, pela sua capacidade de se guiar por valores e normas (GARCÍA-MARZÁ, 2013). Enfatiza-se que os princípios morais de uma instituição são formados no trabalho diário, na troca de experiências, no estabelecimento de reciprocidade e uma relação de confiança entre a comunidade interna. A confiança é o elemento que lubrifica o mecanismo social, conforme Cortina (2007b). Em vista disso, Garcìa-Marzá (2013, p. 39) esclarece que:

> A finalidade das teorias do design institucional consiste em analisar o papel que as instituições desempenham na vida social e a maneira como as sociedades, por sua vez, modelam e reformulam essas instituições. As questões sobre o significado de uma instituição, sua função social, sua fundação e desenvolvimento, os mecanismos de funcionamento, etc., têm uma intenção eminentemente prática: intervir e melhorar as instituições existentes[46] [tradução minha].

Por meio desse excerto, compreende-se que o desenho institucional ressalta o papel das instituições na vida social. Tal papel vincula-se com o planejamento institucional. Esse planejamento leva em conta o conhecimento e a participação mútua dos membros da comunidade interna e externa. A importância dos recursos morais para as instituições considera os elementos essenciais de capital social, como a participação social, a confiança nos sujeitos envolvidos, uma rede de colaboração e uma relação horizontal. Esses elementos superam as exigências jurídicas constantes nos documentos oficiais, como no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Tomando-se isso como base, Garcìa-Marzá (2013) fundamenta três características do desenho institucional. Primeiramente, são essenciais a identificação e gestão dos recursos morais das diferentes instituições. Os aspectos morais admitem que as instituições potencializem o uso de tais recursos. A segunda característica sustenta a necessidade de incorporar a reflexão ética ao desenho institucional. Necessitam-se as definições de normas, crenças, objetivos, metas e práticas organizacionais.

[46] La finalidad de las teorías del diseño institucional consiste en analizar el papel que juegan las instituciones dentro de la vida social y la forma en que las sociedades a su vez modelan y remodelan tales instituciones. Las preguntas acerca del significado de una institución, de su función social, de su fundación y desarrollo, de los mecanismos de funcionamiento, etc., tienen una intención eminentemente práctica: intervenir e mejorar las instituciones existentes.

Em terceiro lugar, se deliberam a estabilidade e continuidade das atividades institucionais relacionadas com a atividade humana. Conforme Garcìa-Marzá (2013, p. 40),

> Um dos principais objetivos das teorias do design institucional é recuperar o papel dos indivíduos e suas habilidades de remodelar esses resultados da aprendizagem coletiva, adaptando-os a novos desafios, a novos cenários[47]" [tradução minha].

Compreende-se que a teoria do design institucional apresenta os indivíduos com uma função relevante. Os sujeitos sociais precisam remodelar as suas aprendizagens coletivas, de acordo com os novos desafios. Nesse sentido, através do desenho institucional, define-se que a participação seja um dos valores para o desenvolvimento coletivo das atividades organizacionais. As instituições passam por novos cenários, os quais exigem a colaboração e o engajamento das pessoas.

Em virtude disso, se o intuito da dissertação do Mestrado foi apontar indicadores para que uma Universidade se tornasse forte e responsável. Nesse momento, destaca-se que os pressupostos jurídicos não são suficientes para evitar comportamentos antiéticos. Existem muitas legislações que regulam os problemas éticos e disciplinares nas instituições públicas, como o Estatuto dos Servidores Públicos Federais, Lei nº 8.112/90 e o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Decreto nº 1.171/94. No entanto, essas esferas também tratam das atitudes morais das pessoas. A conduta ética depende dos sujeitos, os quais possuem seus próprios valores e princípios, que influenciam nas tomadas de decisões. Por conta disso, as instituições podem planejar seus códigos éticos baseados nas suas relações com a comunidade acadêmica e comunidade externa. A intenção é promover a consciência coletiva em defesa de mínimos exigíveis a todos os envolvidos. Nessa perspectiva, um código pode orientar o comportamento das pessoas para desenvolver uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Tendo em vista esse cenário da apreciação do desenho institucional, ele também determina o âmbito universitário. O design universitário perpassa pelo desenvolvimento de uma instituição, tal como um centro de produção de

[47] Uno de los objetivos clave de las teorías del diseño institucional es recuperar el papel de los individuos y sus capacidades para la remodelación de estos resultados del aprendizaje colectivo, adaptándolos a los nuevos desafíos, a los nuevos escenarios.

conhecimento, saberes e fazeres novos (RIOS, 2009). Nesse sentido, Silva (1991, p. 39) ressalta que:

> A palavra Universidade deriva do latim *Universus*, formada por *unus*, que significa um; e *versus*, particípio passado de *vertere*, que significa voltar, virar, tornar-se. Daí, Universidade tem o significado etimológico profundo de "tornar um", ou seja, de expressar /articular a diversidade na unidade, que representa, em última instância, sua missão histórica e razão de ser.

Baseando-se nisso, a instituição Universidade articula a diversidade de saberes e conhecimentos, os quais formam a unidade. Dessa forma, a origem da Universidade remete à Idade Média, nasceu nas escolas da igreja. Assim, a Idade Média pode ser caracterizada pela ação de três vigorosas forças: a cultura clássica, a influência germânica e o cristianismo (RAMPAZZO; JOSLIN, 2017). Em relação a origem das Universidades,

> Encontramos a origem das Universidades no final do século XI, na Itália, especificamente na cidade de Bolonha, que já vivenciava um centro de cultura graças à "Escola de Artes Liberais". A partir desse desenvolvimento, surgiram outras escolas episcopais, monásticas e particulares, nas quais se ensinava Direito, emergindo, então, a Universidade de Bolonha (SIMÕES, 2013, p. 1)

Em vista disso, desde esse período, a Universidade se desenvolve a partir de um centro de cultura. Ela surge para definir saberes. Na Idade Média, a expressão *universitas* (Universidade) sugeria uma "classe social", ou uma "profissão". Por isso, no campo educacional, surgiu a u*niversitas magistrorum et scholarium*, quer dizer, uma corporação de mestres e alunos, de acordo com a Carta do Papa Alexandre IV à Universidade de Paris, 14 de abril de 1255 (RAMPAZZO; JOSLIN, 2017). Nesse contexto, Rampazzo e Joslin (2017, p. 78) definem que:

> [...], desde o século XIV, o termo "universitas" (Universidade) passou a indicar aquela instituição que se consagrava ao serviço de todo o saber, nos seus diferentes campos de método de análise. Não existe, pois, nenhum campo de "ser" que não possa e não deva ser explorado.

Valendo-se desse excerto, o desenho institucional da Universidade é realizado por meio de seu papel e a serviço de todo o saber. A Universidade, com o passar do tempo vinculou-se à sociedade. Nessa concepção, o desenho ou projeto de Universidade está atrelado com as expectativas do que os indivíduos e a comunidade desejam. Por um lado, se espera a formação profissional para o mercado de trabalho e postos importantes para o meio social, como intelectuais e

líderes políticos. Por outro, a sociedade confia no desenvolvimento de produtos e serviços que beneficiam a todos, como na medicina, na engenharia, na inovação e na tecnologia. Essas questões são impostas às Universidades e exigem delas atitudes e comportamentos socialmente responsáveis. Em vista disso, o desenho institucional universitário deve considerar o delineamento de uma ética institucional. Com isso, Rios (2009, p. 11-12) destaca que:

> A Universidade é um espaço institucional de educação, em que se articulam – ou deveriam se articular – o ensino, a pesquisa, a extensão, com a finalidade de formar profissionais críticos e criativos, capazes de construir, com seu trabalho, uma sociedade democrática e solidária.

Com esse trecho, compreende-se que a Universidade é um espaço diverso em que se encontram ideias e estudos de diferentes matizes. São essas ideias que formam profissionais críticos e criativos e esse entendimento não pode ser perdido. Por isso que o *campus* universitário, enquanto instituição, tem o objetivo de contribuir à melhoria e ao desenvolvimento social (RISTOFF, 1999). Desse modo, uma instituição universitária, especialmente pública, deve estar atenta às demandas urgentes da sociedade. Em vista disso, Habermas (1987a) destaca que a formação acadêmica deve se configurar em uma característica de reflexão. Nas palavras do estudioso,

> [...] em outras palavras, somente aprendendo a refletir a partir de pressupostos históricos, eles poderão recuperar a energia necessária para a formação acadêmica em um sentido consistente com a transformação social[48] (HABERMAS, 1987a, p. 350).

Nessa acepção, a formação acadêmica é mais do que um diploma profissional. O espaço universitário deveria ser capaz de contribuir para uma cidadania consciente e participativa. O entendimento de uma cidadania cívica pressupõe o fortalecimento da democracia. Sendo assim, a Universidade tem como responsabilidade configurar uma cultura com práticas e ideias inovadoras. Essa configuração pode aparecer, através de uma gestão com tomadas de decisões horizontais, ou na condução do ensino, da pesquisa e da extensão articulados entre as diferentes áreas de conhecimento, com o intuito de beneficiar o bem comum. A ideia chave do desenho institucional é construir princípios que desenvolva a

[48] "[...] en otras palabras, sólo si aprenden a reflexionar desde presupuestos históricos, podrán recuperar la energía necesaria para la formación académica en un sentido coherente con la transformación social".

participação e a reciprocidade entre instituição e sociedade. Justamente na próxima seção, será discutida a cultura institucional aplicada no contexto universitário.

4.1.2 A Cultura Institucional aplicada ao horizonte universitário

O escopo deste estudo é desenhar um código de ética institucional para desenvolver uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Ao compreender as características da cultura institucional, pretende-se aplicá-la no horizonte universitário. Nesse sentido, a cultura institucional é definida como valores, crenças, normas e regras, de acordo com SCHEIN (2009). A cultura se caracteriza por costumes e práticas que estruturam o comportamento dos sujeitos na instituição.

A missão universitária evolui com o passar da história. As Universidades foram escolas catedráticas. Na Idade Média, a Universidade foi reconhecida com a primeira missão (SCOTT, 2006). Tal missão era considerada de ensinar e transmitir o conhecimento. A segunda missão, no século XIX, foi a pesquisa como relevância para geração do conhecimento (HASKINS, 2003). No século XX, a extensão universitária surgiu como compromisso da instituição universitária com a sociedade na inovação e fomento para o desenvolvimento econômico e social (ETZKOWITZ; ZHOU, 2017). Nesse sentido, a extensão universitária destacou-se como a terceira missão. De modo recente, menciona-se a quarta missão da instituição universitária (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021). Essa quarta missão refere-se à contribuição para sociedade, propriamente dita. Compreende-se pela colaboração da Universidade com outros atores sociais como os governos, a comunidade local e distintas instituições, baseando-se em valores sustentáveis (BAYUO et al, 2020; NÖLTING et al., 2020)

Por meio disso, a cultura institucional universitária abrange a diversidade de áreas, de campos profissionais e de conhecimentos. Essa cultura universitária configura a essência da sociedade. Tal tema sugere tendências, sobretudo diante da implantação de mudanças, que tragam consigo valores capazes de divergir daqueles em vigência na instituição (NOVO; FRANCO, 2014). Em vista disso, a cultura universitária se difere de outras culturas institucionais. Essa diferença ocorre

porque a Universidade tem como função desenvolver o conhecimento em distintas áreas do saber, tanto no ensino, na pesquisa e na extensão.

Com referência a essa configuração da Universidade, a cultura institucional não tem um conceito unívoco. Os predicados dessa cultura dependem de múltiplos fatores que envolvem desde a sua missão, os seus objetivos, a sua história e os seus valores (NOVO; FRANCO, 2014). Nas palavras de Novo e Franco (2014, p. 9), "[...], portanto, um conceito multidimensional e multifacetado". Assim, a cultura institucional universitária pode ser aberta ao desenvolvimento do compromisso social com a sociedade "como seu princípio e referência" (FRANCO; LONGHI; RAMOS, 2009, p.10). Com base nisso, a cultura institucional universitária é estabelecida pelo desenho de cada instituição. O desenho da Universidade é definido pelo conjunto de valores e pressupostos, os quais determinam a identidade institucional.

Por esse viés, os valores, os objetivos e as normas de uma instituição universitária representam a sua cultura institucional. Através desse entendimento, será possível discutir o desenho de um código de ética institucional. Esse código terá o desafio de contribuir no desenvolvimento da cultura universitária mais democrática. A visão de uma Universidade socialmente responsável tem a finalidade de que as atividades, programas e ações sejam planejadas considerando as tomadas de decisões horizontais. A intenção é promover uma cultura baseada na colaboração, na corresponsabilidade e na solidariedade. Para isso, a instituição deve trabalhar para ressaltar a sua ética institucional. Dessa forma, é possível planejar um novo modelo de instituição fundamentada na relação entre Universidade e sociedade.

Nesse contexto, as Universidades, como instituições sociais, possuem características próprias. Elas têm condições diferenciadas das organizações. Segundo Chauí (1999), uma organização define-se como uma prática social regida pelas ideias de gestão, planejamento, previsão, controle e êxito, com objetivos particulares. Enquanto uma instituição social aspira à universalidade e tem a sociedade como seu princípio e sua referência normativa e valorativa. Dessa maneira, as instituições são acordos sociais válidos e estáveis encarregados para satisfazer os interesses básicos da sociedade (GARCÍA-MARZÁ, 2013). O significado social concede às instituições sentido e realidade. A perspectiva ética das instituições é subsidiada pela legitimidade e pelo reconhecimento público. A

capacidade moral das Universidades, por exemplo, pode gerar confiança e crer em espaços de ação entre todos os envolvidos.

Assim, além da produção intelectual e técnica, o conhecimento universitário se estende à sociedade. De acordo com Habermas (1987a), o que se espera é o desenvolvimento científico e social. O sistema social e a esfera cultural determinam as atividades e projetos delineados pelas instituições universitárias. Tais ações contribuem para que os discentes se tornem críticos e criativos. A perspectiva é que, quando os discentes estiverem formados, sejam bons profissionais e cidadãos responsáveis.

Em vista disso, a pretensão de desenvolver uma cultura institucional universitária fundamenta-se no fato de planejar a sua missão, seus objetivos e suas metas. Para que isso aconteça, requer o aprimoramento de suas políticas, sua gestão, sua tomada de decisões mais transparentes e com o engajamento de todos. Por conta disso, é necessário aperfeiçoar também as condições morais e éticas institucionais. Valendo-se disso, a instituição universitária precisa conhecer suas potencialidades e desafios no tocante do comportamento de sua comunidade. No geral, as instituições não prestam atenção de como os membros internos agem em situações em que devem deliberar entre o certo e o errado. Isso pode acontecer porque não estão claramente definidos seus valores e princípios. Nessa linha, em caso de suspeita de conduta antiética, a comunidade externa não sabe como reagir, se apoia ou não uma instituição. Nesse contexto, paira a desconfiança, a falta de responsabilidade e o descredito nas instituições sociais.

Dessa maneira, é possível desenhar um código institucional. Por um lado, definir as dimensões que sustentarão o código ético. Nesse caso, Kohlberg (1992) pode auxiliar com a teoria dos estágios de desenvolvimento moral. Por outro lado, urge pensar na fundamentação das dimensões, as quais determinarão ações coletivas para benefícios comuns. Sendo assim, Cortina (1997b) fortalece a teoria de uma cidadania cívica. Conforme Cortina (1997b, p. 117), "[...] a relevância da sociedade civil é de quem vê nela um potencial de civilidade e solidariedade, raramente presente nas esferas política e econômica[49]" [tradução minha]. Ressalta-se a importância da sociedade civil, a qual tem grande potencialidade de civilidade e solidariedade. Por essas percepções serem complexas, elas auxiliarão na

[49] "[...] la relevancia de la sociedad civil los que ven en en ella un potencial de civilidad y solidaridad, rara vez presente en las esferas política y económica".

apresentação das dimensões e da promoção do código de ética. No intuito de delinear essas dimensões, a gestão universitária e o planejamento estratégico serão analisados na continuidade.

4.1.3 Gestão Universitária e Planejamento Estratégico

A cultura institucional universitária determina como será a gestão e quais serão suas características. Essa gestão é delimitada por meio dos gestores universitários, docentes, discentes e técnicos-administrativos em educação. Além disso, as atribuições das Universidades sofrem influências do momento histórico-cultural da sociedade. Assim, esta seção se dedica em avaliar a gestão universitária e o planejamento estratégico. Nessa perspectiva, a gestão tradicional das instituições universitárias são os modelos de governo da educação superior que integram as relações entre a educação e a sociedade. Essa gestão significa a maneira da administração interna das Universidades (FRANCO, 2006). As deliberações básicas de gestão universitária consistem em quatro. Conforme Franco (2006, p. 214-215),

> [...] o colegiado – ênfase no processo de decisão cooperativa não-hierárquica e um significante grau de autodeterminação do corpo acadêmico; o burocrático – ênfase na autoridade racional legal e nas hierarquias formais; o profissional – ênfase na autoridade de especialistas e na importância das unidades diferenciadas horizontalmente relacionadas à perda de poder da confederação; e o político – concepção da gestão em termos de conflito político entre grupos de interesses com visão e valores em competição.

As diversificadas gestões universitárias devem ser compreendidas com as especificidades de cada instituição, nas suas lógicas próprias e em seus processos. Por isso, dentro da Universidade podem existir mais de um único modelo de gestão (LOPES,1994). Os formatos de gestão se apresentam com variadas dimensões, mas que podem se entrecruzar. No Brasil, em 1990, em virtude das mudanças de organização da sociedade, propuseram às Universidades uma gestão fundamentada na gerência. Essa gerência seria uma forma moderna de organizar a sociedade (DOURADO, 2002). Assim, para melhorar o desempenho da missão e administração universitária, incorporaram-se novos instrumentos de gestão, como, por exemplo, Qualidade Total, Avaliação Institucional e Planejamento Estratégico (GARCIA,

2011). Nas palavras da autora, “[...], uma mudança e implantação de modernização nos processos de gestão interna, a partir do desenvolvimento e da implantação de estruturas flexíveis que garantam a adequação às mudanças” (GARCIA, 2011, p. 46). Essas alterações modernizaram os processos de gestão interna das instituições e deliberaram a defesa de uma gerência eficiente, eficaz e econômica à educação.

Nesse sentido, o novo modelo de gerência especificou indicadores, métodos científicos, exames e avaliações. Tais questões buscavam a qualidade da educação (HYPOLITO; VIEIRA e LEITE, 2012). Rizzatti; Rizzatti Junior (2004) enfatizam que a implantação de mecanismos de autoconhecimento e avaliação institucional, é orientada para a adoção de uma cultura institucional centrada na melhoria da qualidade de suas atividades e o desenvolvimento de mecanismos de planejamento institucional. Além disso, consistem em um processo de planejamento estratégico, o qual exige que a Universidade defina ou redefina sua missão, seus objetivos e suas metas. Em seu plano estratégico, a Universidade tem que considerar a sua gestão, a sua docência, a sua investigação e a sua participação social (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021).

Em virtude disso, as formas de gestão universitária estão extremamente ligadas à cultura institucional. A cultura institucional é definida por fatores que expressam os valores, os objetivos e os pressupostos basilares das Universidades. De acordo com Fleury (1996), esses fatores são, por um lado, elementos que congregam a comunicação e o consenso. Por outro lado, podem ocultar e instrumentalizar as relações de dominação. Segundo Fleury (1996, p. 22),

> Assim, chegamos a um conceito de cultura organizacional como sendo um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional [...].

A definição da cultura institucional às Universidades torna-se interessante no momento de desenhar um código de ética institucional. Isso se justifica porque o conjunto de valores e pressupostos possibilitam a ampliação das tomadas de decisões mais democráticas. Dessa forma, a democracia é conceituada como um conjunto de regras em que se distingue a economia, o social, as questões religiosas e étnicas do eleitorado (SOUSA SANTOS, 2002). Essa gestão exige práticas educativas emancipatórias. As relações em uma gestão democrática são fundamentadas em regras de colaboração, corresponsabilidade e solidariedade.

Essas relações são incompatíveis com a exploração, dominação e opressão (WITTMANN, 2006).

Enfatiza-se que a democracia participativa tem uma nova visão sobre a gestão que está voltada para uma governança (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Essa governança diz respeito a políticas de desenvolvimento que conta com o engajamento de todos os envolvidos desde instituições, governos e sociedade. Ela é definida como uma forma de ação coletiva que busca ao mesmo tempo o diálogo interdisciplinar (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). De acordo com a autora,

> [...] as atuais propostas de governança não colocam ênfase na defesa de um governo mundial, mas sim em um processo de colaboração multiatores em diferentes níveis que sejam capazes de abordar a definição de interesses comuns, mas também a geração de processos de decisão compartilhada e implementações compartilhadas de tais decisões, bem como sua supervisão e revisão[50] (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a, p. 4) [tradução minha].

Com esse trecho, compreende-se que a proposta de governança prevê a colaboração de diferentes atores para o benefício comum. Além disso, tal colaboração deve se estender nas tomadas de decisões compartilhadas. Nessa perspectiva, essa governança tem uma dimensão ética sobre suas ações. Tal dimensão ética pressupõe legitimidade e reconhecimento a esses participantes. Conforme González-Esteban (2013a, p. 3), "E é na governança onde o olhar foi colocado em grande medida para poder dar respostas moralmente legítimas e socialmente plausíveis[51]" [tradução minha]. Valendo-se disso, ressalta-se que elementos como cooperação e o agir coletivo são essenciais para uma rede de ações para o bem de todos.

Nessa percepção, diferentes atores sociais pensaram a Agenda 2030 para a educação. Nessa Agenda 2030, segundo a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2016) a educação é central em todas as metas do desenvolvimento sustentável. As parcerias fortes tornam-se essenciais para contribuir às ações. Dessa maneira, a UNESCO junto com outras instituições

[50] [...] las propuestas de gobernanza actuales no ponen el énfasis en la defensa de un gobierno mundial, sino en procesos de colaboración multiactores en diferentes niveles que sean capaces de acercarse a la definición de los intereses comunes pero también a la generación de procesos de toma de decisiones compartidas y de implementaciones compartidas de tales decisiones, así como sobre la supervisión y revisión de las mismas.

[51] "Y es en la gobernanza donde se ha situado en buena medida la mirada para conseguir dar respuestas moralmente legítimas y socialmente plausibles".

organizou a elaboração do Marco de Ação da Agenda Educação 2030. De acordo com o documento da UNESCO “Declaração de Incheon e Marco de Ação para a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4” (2016, p. 60),

> O sucesso da Educação 2030 dependerá do esforço coletivo. Será necessário estabelecer ou aprimorar marcos legais e políticos para promover a responsabilização e a transparência, bem como governança participativa e parcerias coordenadas em todos os níveis e entre os setores, de forma a preservar o direito de participação de todas as partes interessadas.

Com base nesse excerto, compreende-se que a dedicação para o cumprimento dessa agenda é coletiva. Enfatiza-se que a governança é prevista como coordenadora da participação e parcerias de todos os níveis. Destaca-se que os indicadores de capital social continuam influenciando no desenvolvimento de projetos que requer a participação de o maior número de pessoas. Percebe-se que esses indicadores estão presentes em uma governança que deseja o aprimoramento de instituições e da sociedade. Existem críticas relacionados à governança, como a privatização da capacidade coletiva de ação e a busca de interesses particulares em detrimento do público (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). No entanto, é necessário sempre a contenção de atores indesejados. Isso porque a governança tem a função de democratizar a colaboração mútua (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Desse modo, a confiança e a legitimidade são imprescindíveis para definir uma rede consistente.

Na concepção de uma ação coletiva, a gestão universitária democrática requer a composição realizada por professores, técnicos-administrativos em educação e por especialistas que conheçam as diferentes áreas, como administração, planejamento e áreas didático-pedagógicas. Do mesmo modo que os especialistas, a comunidade externa tem capacidade de auxiliar no desenvolvimento local e regional. A participação desses grupos pode ocorrer em comissões, em grupos de trabalho e no Conselho Universitário visto que todos devem adotar uma atitude de diálogo e de cooperação para criar a confiança e buscar o bem comum. Portanto,

> [...] o planejamento da gestão institucional deve permitir o diálogo entre a Instituição de Ensino Superior e a comunidade, para juntas gerarem o desenvolvimento de princípios e abordagens, os quais difundem as melhores práticas e ideias inovadoras (NUNES, 2015, p. 72).

Na perspectiva de Palmeiras, Sgari e Szilagyi (2015) o conceito de gestão universitária deve ser entendido como algo mais amplo do que a implantação de ações de planejamento estratégico ou qualquer outra forma tradicional de gestão. Esse planejamento envolve uma organização complexa, a qual exige um alto nível de especialização funcional. A configuração de um processo permanente de tomada de decisões exige diferentes tipos de racionalidade: política, religiosa, social e econômica. Todos esses elementos são constituídos pela cultura institucional, que não possui um conceito fechado e imutável. A cultura institucional universitária pode ser variável, flexível e depender da relação entre as pessoas. Com essa concepção, a cultura institucional concebe uma nova relação institucional. Essa relação prevê uma reorganização, com vistas a uma democratização mais horizontal. De acordo com Habermas (1987a, p. 351),

> No máximo, uma reorganização pode colocar o ensino superior em condições de resolver os problemas; mas eles terão que resolvê-los com suas próprias forças. Neste contexto, insere-se também a representação, politicamente estruturada e efetiva, dos interesses do ensino superior [...][52] [tradução minha

Baseando-se nisso, a reorganização do ensino superior terá como suporte novos métodos de decisões, os quais deverão ser coletivos. O professor continua com sua autonomia, mas as definições também passam por seus alunos e colaboradores (HABERMAS, 1987a). Desse modo, a gestão democrática desenvolve a convivência humana e a hospitalidade entre as pessoas. Isso implica no exercício coletivo e participativo para os novos avanços institucionais e sociais (NUNES, 2015). A gestão democrática refere-se ao exercício de administrar, processo que permite aos gestores, representantes e beneficiários a participarem das tomadas de decisões, das execuções e de controlar as propostas colocadas em prática (FRANCO, 2006). A compreensão de Universidade tem, por um lado, as premissas de ensino, pesquisa e extensão. Por outro, a organização da instituição, procedimentos decisórios e sua interação com o local, o regional, o nacional e o internacional. A instituição se relaciona segundo FRANCO (2006, p. 213): “1) entre seus elementos componentes (unidades, setores, corpo docente, discente e funcional); 2) com a sociedade e seus interlocutores do mundo empresarial e de

[52] A lo sumo, una reorganización puede poner a la enseñanza superior en condiciones de resolver los problemas; pero éstos tendrán que resolverlos con sus próprias fuerzas. En este contexto se inserta tamvién la representación, politicamente vertebrada y eficaz, de los intereses de la enseñanza superior [...].

organismos da sociedade civil; 3) com órgãos governamentais". Assim, as funções institucionais são ligadas à ciência e a tecnologia. Conforme Franco (2006, p. 216),

> [...] o planejamento institucional estratégico, formalmente representado no Plano de Desenvolvimento Institucional, mas é consubstanciada na organização acadêmica, i.e. do pessoal acadêmico, e na ação acadêmica, formalizada em programas, projetos e atividades de ensino, pesquisa e extensão. A administração dos meios materiais e tecnológicos da instituição acadêmica é parte importante da gestão universitária, porém sempre subordinada ao projeto pedagógico institucional. Pode-se, pois, considerar que a Gestão Universitária é um fenômeno cultural, produzido pela linguagem, pelos discursos; um fenômeno político, de construção de projetos/idéias, de fazer opções, de decidir quanto a regras de convivência e de credenciamento; portanto, um fenômeno de relações/ações humanas.

Valendo-se disso, a gestão universitária necessita do alinhamento dos valores institucionais. Os valores institucionais estão alicerçados ao compromisso social e cultural, com a formação humana, técnica e profissional, com a qualidade, com o agir ético e a responsabilidade social. Tal gestão teria como base um ideal democrático e colegiado de governação do ensino superior e procura garantir princípios de democratização dentro da Universidade (SANTOS; PEREIRA; LOPES, 2018). Na concepção de uma gestão democrática e participativa, para Luce e Medeiros (2006, p. 4-5), a educação está associada:

> [...] ao estabelecimento de mecanismos institucionais e à organização de ações que desencadeiem processos de participação social: na formulação de políticas educacionais; na determinação de objetivos e fins da educação; no planejamento; nas tomadas de decisão; na definição sobre alocação de recursos e necessidades de investimento; na execução das deliberações; nos momentos de avaliação. Esses processos devem garantir e mobilizar a presença dos diferentes atores envolvidos nesse campo, no que se refere aos sistemas, de um modo geral, e nas unidades de ensino – as escolas e Universidades.

Em vista disso, percebe-se que o cenário educacional se apresenta multifacetado, o qual ganha legitimidade com o respeito à coletividade. Nesse sentido, Chauí (2003) explica que a Universidade Pública é definida como instituição social, pois é reconhecida e legitimada por sua relação com a sociedade. Dessa forma, a Universidade Pública, além da sua relevância acadêmico-cientifica, possui um caráter social. Esse papel é reafirmado pela autonomia universitária na autodeterminação das políticas acadêmicas, dos projetos e metas e na condução administrativa, financeira e patrimonial. A autonomia universitária é determinada pelo Artigo 207º da Constituição Federal de 1988: "As Universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e

obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão". Através desse artigo, entende-se que a Universidade possui a capacidade de gerir suas próprias atividades. As instituições universitárias são reconhecidas por suas competências em definir, entre outras coisas, a sua organização administrativa e acadêmica, planejar os diferentes campos de conhecimento e criar normas disciplinares para seus servidores e discentes (CHAUÍ, 2003).

Baseando-se nisso, Chauí (2003) estabelece que a autonomia universitária terá sentido se: a) internamente, houver o funcionamento transparente e público das instâncias de decisão; e b) externamente, as Universidades realizarem, de modo público, o diálogo e o debate com a sociedade civil organizada e com os agentes do Estado, tanto para oferecer a todos as informações sobre a vida universitária, como para receber críticas, sugestões e demandas vindas da sociedade e do Estado (CHAUÍ, 2003). No item (a), para o exercício da autonomia, a autora esclarece que a transparência das tomadas de decisões é essencial, no meio interno da instituição. A transparência das decisões institucionais atribui confiança dos membros da Universidade. Como também, a instituição universitária deve estabelecer o diálogo com a comunidade externa para definir as informações relevantes à sociedade e dar publicidade as suas atividades. Ao mesmo tempo, receber sugestões e demandas importantes da comunidade. Os itens (a) e (b) reforçam que a autonomia universitária ocorre se possuir o apoio interno às realizações institucionais. Como instituição social, a Universidade precisa da legitimidade da sociedade para sua consolidação e respeito público.

Na intenção de cumprir o seu papel essencial na construção da sociedade mais justa, as Universidades precisam demonstrar a sua produção de conhecimento, segundo Girard et al. (2010). Auxiliar uma sociedade mais justa deriva pelos estudos, pelo desenvolvimento tecnológico econômico e social. As instituições necessitam manter permanentemente a preocupação em adequar as suas práticas de gestão, para o pleno cumprimento da sua missão (GIRARD et al., 2010). O desafio apresentado demanda uma gestão democrática que estabeleça a participação e o comprometimento da instituição, tanto com sua comunidade interno quanto com o público externo.

Esse contexto apresenta às Universidades a sua responsabilidade diante da sociedade. Por isso, este estudo pretende desenhar um código ético com a intenção de delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Dessa

maneira, por meio da cultura institucional universitária, é possível planejar um novo modelo de instituição baseada na responsabilidade mútua entre Universidade e sociedade. A responsabilidade da Universidade perpassa pelo seu planejamento estratégico. Em vista disso, o planejamento estratégico será examinado na sequência.

4.1.3.1 Planejamento Estratégico

Na gestão universitária, o planejamento estratégico é dinâmico. O seu dinamismo ocorre em etapas, como a análise crítica da situação e reconhecer profundamente as dimensões específicas do objeto planejado (LOPES, 1994). Dessa maneira, Sobral e Peci (2008) enfatizam que o planejamento bem realizado traz benefícios às instituições, tais como: proporciona senso de direção; focaliza esforços; reduz o impacto do ambiente; define parâmetros de controle; atua como fonte de motivação e comprometimento; potencializa o autoconhecimento e fornece consistência − fundamento lógico para a tomada de decisão.

Nesse contexto, a partir de 1965, o planejamento estratégico, foi idealizado e difundido por Ansoff. O autor, com o seu livro clássico, *Corporate strategy*, caracterizou essencialmente a sistematização do processo da estratégia (MINTZBERG; LAMPEL, 2006). A obra citada deu origem à escola de estratégia denominada escola do planejamento (MINTZBERG; AHLSTRAND; LAMPEL, 2010). Assim, o planejamento estratégico, de acordo com Tomassini (2010, p. 51):

> [...] é a técnica inicialmente aplicada ao tratamento de problemas gerenciais, pois para se conhecer a posição estratégica da organização em seu ambiente, se faz necessário um procedimento radical, envolvendo a identificação dos objetos da organização, a análise do ambiente interno e externo, o conhecimento da capacidade e a avaliação do potencial da organização, para, em seguida a estas análises e estabelecida a nova atitude, faça-se com a organização passe a alocar seu esforço na transformação da postura anterior para a nova. A revisão do modo de administrar nem sempre se mostra adequada para conduzir a organização a uma nova postura em face do ambiente, mas para se encontrar um meio que possibilite o tratamento das dúvidas, das incertezas e da desconstrução, abordando-o com flexibilidade e de forma multidisciplinar é o atual desafio da administração.

Baseando-se nessa definição, é necessário que a instituição conheça o seu ambiente, identifique seus objetivos e avalie a sua potencialidade. O planejamento

estratégico torna-se um ponto de visão para o futuro às instituições. O desenho estratégico tem como propósito tomar medidas decisivas, apresentar atitudes proativas, um comportamento de antecipação e de responsabilização pelas próprias escolhas e ações (GARCIA, 2011).

Na intenção de desenvolver o planejamento estratégico para as instituições públicas, Bryson (1989) determina oito passos: I) consiste em identificar os mandatos da instituição, para viabilizar a negociação com os principais membros das tomadas de decisão, tanto interna quanto externamente; II) constitui na clarificação da missão e dos valores institucionais, requisitos necessários para orientar a formulação de metas; III) e IV) são as avaliações do ambiente externo e interno, identificando oportunidades e ameaças do ambiente e pontos fortes e fracos da instituição; V) é a identificação das questões especificas com as quais a instituição se defronta; VI) estabelece-se na formulação de estratégias para gerenciar os objetivos e metas; e VI) o estabelecimento de uma visão organizacional efetiva para o futuro.

Os passos organizados por Bryson (1989) foram basilares para que as instituições públicas inserissem o planejamento estratégico. Nas Universidades, a inclusão do planejamento estratégico tornou-se um modelo para desenvolver o Plano de Desenvolvimento Institucional. Em vista disso, “o planejamento estratégico tem um prazo de mais de três anos para a sua execução” (FERREIRA, 2016, p. 21). O planejamento estratégico às instituições de ensino significa para Lopes (1994, p. 45):

> [...] pressupõem um desafio e também uma necessidade aos profissionais responsáveis pela administração do ensino e, para isso, faz-se necessário que desenvolvam um claro conhecimento dos conceitos, pressupostos e metodologias de planejamento, bem como da complexidade das instituições de ensino, ou seja, entender a Universidade como organização complexa.

Tendo em vista que a Universidade é uma instituição complexa pelo seu desenho administrativo e didático-pedagógico, exige-se dela um planejamento mais específico. Para o planejamento universitário, é preciso considerar diferentes fatores, como a gestão; o sistema de tomadas de decisão; a liderança e os níveis de participação, bem como a delegação de responsabilidades e autoridades (Kobus, 2012). Na concepção de Colombo (2004, p. 78) o “planejamento estratégico é um importante instrumento de gestão que auxilia, consideravelmente, o administrador

educacional em seus processos decisórios na busca de resultados mais efetivos e competitivos para a instituição de ensino". Dessa forma, o planejamento universitário deve estar alinhado com a cultura institucional de cada Universidade. A cultura institucional diz respeito aos valores, objetivos e normas estabelecidas. Conforme a minha dissertação (NUNES,2014a, p. 65-66),

> No seu planejamento, a instituição tem que propor como a sua comunidade interna e externa poderá participar das tomadas de decisões. É bom salientar mais uma vez que a Universidade não é isolada, mas um agente social. Por isso, o papel das IES corresponde ao seu compromisso ético em apoiar projetos comuns, dividir tarefas e se inserir nas comunidades locais.

Nessa percepção, a Universidade é um agente social e ela precisa da sua comunidade interna, como a gestão, os professores os discentes e o corpo técnico-administrativo em educação. Assim também, como instituição social, é indispensável a participação da comunidade externa, tais como os grupos sociais e a comunidade local. No âmbito da Universidade, o planejamento é desenvolvido por meio dos recursos humanos, financeiros, materiais e físicos. Na concepção de Kobus (2012), é necessário que os dirigentes, professores e alunos sejam agentes de planejamento. Cabe a eles a responsabilidade de garantir o fluxo do sistema com sua dinâmica teórica e prática, fecunda ou infértil, produtiva ou não.

Valendo-se do planejamento estratégico, enfatiza-se que o ambiente universitário é distinto, visto que os seus procedimentos são determinados por vários eixos. Os eixos representam a organização administrativa, o planejamento da gestão, as políticas didático-pedagógicas do ensino, da pesquisa e da extensão e as condições financeiras. Por conta disso, Mintzberg (2001) esclarece que toda maneira de decisão formalizada é melhor que uma decisão não formalizada, pois a administração é uma ciência e, como tal, deve seguir uma metodologia de ação. O planejamento estratégico tem a função de coordenar o trabalho da gestão universitária, além de prever, articular e racionalizar a gestão.

Nesse contexto, os gestores universitários vivenciam uma época marcada por mudanças e pela necessidade de reestruturação de suas instituições e reordenamento de suas posições e atuações. As Universidades, assim como outras instituições sociais, precisam de respostas rápidas aos desafios da modernidade (MEYER JÚNIOR et al, 2004). O aumento do tamanho das Universidades, aliado a complexidade crescente da sociedade moderna, vem tomando cada vez mais difícil

a administração das atividades da educação superior. O processo dificulta a coordenação das atividades acadêmicas e compromete, muitas vezes, a qualidade do ensino e da pesquisa (GARCIA, 2011). Segundo Garcia (2011, p. 48),

> Dando início, assim a uma nova fase da forma de planejar, as Universidades introduziram o instrumento planejamento estratégico na sua gestão administrativa, amparada por um conjunto de informações do ambiente interno e externo, na reformulação de objetivos e na construção das possibilidades para o futuro, com o estabelecimento de sua missão, análise interna e externa, levando em conta os pontos fortes e fracos e as oportunidades e ameaças ao ambiente; elaboração das estratégias e da forma que serão implementadas, redefinindo objetivos, estratégias e ações.

Com a implantação do planejamento estratégico, as Universidades passaram a determinar suas informações, como a sua missão, os seus objetivos e construir as possibilidades para o futuro. Estrada (2000) enfatiza que a oportunidade de realizar planejamento estratégico em Universidades, a exemplo das demais instituições complexas, é viável. Entretanto, o autor sinaliza que existem aspectos organizacionais e culturais típicas das Universidades Públicas, que devem ser consideradas no planejamento estratégico. Tais aspectos seriam, por exemplo, os objetivos são difusos ou mal definidos; o corporativismo é muito marcante, há frequentes mudanças dos principais administradores e as mudanças ocorrem com reações e crises.

Enfim, destacam-se algumas alterações sofridas pelas Universidades a partir dos anos de 1990: atualizações na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, 1996); no credenciamento e recredenciamento das instituições universitárias; no Planejamento Estratégico e no Plano de Desenvolvimento Institucional. Avalia-se também: a inserção dos sistemas de cotas; os incentivos de criação de novas Universidades federais e particulares; a inclusão de novas tecnologias, os custos crescentes da educação; os *softwares* de gestão de informações: administrativo-financeiro e acadêmico; internet/intranet; comunicação eletrônica. (GARCIA, 2011). Portanto, as transformações da educação superior são refletidas nas instituições universitárias. Desse modo, as Universidades devem introduzir um novo modelo de gestão democrática, baseada na corresponsabilidade. Essa temática será desenvolvida na continuação.

4.1.4 Planejamento Estratégico e Corresponsabilidade Institucional

Nesta seção, o intuito é avaliar o planejamento estratégico para construção de uma gestão democrática e corresponsável. Para isso, as Universidades terão que romper com a departamentalização e a setorização. A departamentalização e a setorização dividem as tomadas de decisões e fazem com que não seja possível pensar a Universidade como uma unidade, inerente ao seu significado. Nesse sentido, seria imprescindível a introdução de um novo modelo de Universidade baseado na corresponsabilidade e na gestão democrática.

A gestão universitária necessita do alinhamento dos valores institucionais. Os valores institucionais estão alicerçados ao compromisso social e cultural, com a formação humana, técnica e profissional. Assim, o desenvolvimento das ações deve se basear na qualidade, no agir ético e na responsabilidade social. Essas concepções para a gestão defende um ideal democrático e colegiado de governação do ensino superior e procura garantir princípios de democratização dentro da Universidade (SANTOS; PEREIRA; LOPES, 2018). Por conta disso, uma nova cultura institucional teria que ser fundamentada em uma governança que tem como foco a dimensão ética em seu programa (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Significa que as decisões tomadas são regidas na atuação eticamente aceita e no compartilhamento dos participantes. Esse olhar para instituição prevê ações democráticas e corresponsáveis. A corresponsabilidade surge como a capacidade do conjunto de pessoas e instituições dividirem os compromissos.

Nessa perspectiva, afirma-se que a Universidade, sobretudo a pública, enfrenta indispensavelmente o rompimento com o atual modelo. Este é responsável pela burocracia, pela fragmentação e pela departamentalização. As condições para o enfrentamento são difíceis, mas requer transformações profundas e não ações superficiais (SOUSA SANTOS, 1999). Dessa forma, compreende-se que a principal ameaça à Universidade não é externa, mas em seu próprio interior: as práticas obsoletas e a dificuldade em adequar-se a um novo contexto de relações sociais em um mundo economicamente complexo, o que caracteriza um conservadorismo persistente (TRIGUEIRO, 1999).

Essas características de burocracia, fragmentação e departamentalização fazem parte das Universidades, especialmente em seus vícios corporativos. O termo

vício tem origem latina *vitiuni*, *vice*. Significa o contrário de virtude. Por isso, o vício é uma disposição para o irracional (ABBAGNANO, 2007). No sentido geral, vicio “é a falta ou deficiência de alguma característica que um objeto qualquer (no sentido mais amplo) deveria ter segundo a regra ou a norma que lhe diga respeito” (ABBAGNANO, 2007, p. 1000). Desse modo, nesta tese, representa “a falta de decência, de honradez e de integridade do agir humano” (VILLAR, 2012, p. 750). O vocábulo corporativo é um adjetivo que designa “a organização da coletividade baseada na associação representativa dos interesses e das atividades profissionais (corporações)” (BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO, 1998, p. 287). Em vista disso, indica a possibilidade de uma categoria profissional em firmar decisões do grupo. Nessa perspectiva, uma corporação é definida como uma “agremiação, classe, associação, coletividade, confederação, grupo ou sociedade” (VILLAR, 2012, p. 192).

A compreensão dos vícios corporativos representa uma série de fatores que formam um modelo estratégico das ações institucionais. No caso das Universidades, é uma cultura que expressa os seus mecanismos de reprodução, multiplicação e difusão (WARDE, 1993). Os vícios corporativos podem estar, por exemplo, na condução da politização das Universidades que se alteram à medida que se troca o reitor e a gestão universitária. Conforme a equipe diretiva que entra na reitoria, as políticas administrativas e acadêmicas são modificadas sem questionar os setores e a comunidade universitária.

Nessa linha de pensamento, os vícios corporativos se apresentam nos isolamentos das áreas de conhecimento, em que não existe diálogo entre os cursos. Mesmo dentro dos cursos, há uma dificuldade das linhas de pesquisas trocarem experiências e desenvolverem pesos e contrapesos nas teorias e práticas. Parece que uma tem que se contrapor a outra. Do mesmo modo, ocorre com a gestão em seus diferentes setores e pró-reitorias. As deliberações são tomadas em gabinetes, muitas vezes fechados. Entretanto, os setores não podem realizar as determinações porque não tem condições ou não constam nas legislações. Se não for caso de má-fé, isso poderia ser evitado simplesmente com reuniões entre as partes. Assim, um novo modelo de Universidade não se concretiza, pois não é possível encontrar meios aos dissensos e consensos para o delineamento de uma cultura institucional universitária mais democrática e corresponsável.

Dessa maneira, os vícios nas instituições universitárias estão na burocratização, na normalização e no corporativismo. Esses vícios tornam os procedimentos lentos e pouco eficazes no sistema como um todo. “O corporativismo [...] é produzido pela compartimentação excessiva das estruturas organizacionais que se tornam uma fonte para os vícios de poder” (VIEIRA; VIEIRA, 2003, p. 907-908). O corporativismo nas Universidades acaba favorecendo aos interesses de determinados grupos. Na busca de micropoderes, os comandos nas reitorias são às vezes transitórios, criando instabilidades (VIEIRA; VIEIRA, 2003).

Nesse contexto, os fluxos decisórios possuem um tempo muito longo devido as diversas normas e aos canais de comunicação seja interna ou externa à Universidade. O complexo processo burocrático impede a disposição e a qualidade dos serviços administrativos e acadêmicos. Em virtude disso, é imprescindível transformar as capacidades individual, coletiva e institucional. Entretanto, as modificações devem começar pelas próprias instituições. Segundo Vieira e Vieira (2003, p. 911),

> Uma adequada reestruturação organizacional, capaz de romper com os nichos burocráticos e corporativos, e uma nova hierarquia de poder poderão garantir a aplicação de métodos de avaliação que produzam aperfeiçoamentos constantes de caráter institucional.

Nesse trecho, os pesquisadores tratam da avaliação institucional, mas é preciso transpor essa reestruturação organizacional para todos os âmbitos das instituições. Os arcabouços de poder e vícios estimulam que a Universidade se mantenha fechada em si mesma, sem dialogar com o seu entorno. Nesse caso, o seu entorno é interno, com os professores, técnicos-administrativos e discentes. Além disso, deve estar aberta à comunidade local, grupos sociais e a outras instituições sociais. Assim, promover uma nova cultura institucional universitária.

Em vista disso, percebe-se que a Universidade possui muitos desafios, os quais a gestão deve planejar coletivamente. Tavares (2011) e Sousa (2011) apontam como desafios, por exemplo: o processo decisório e forma de participação por meio de colegiados; autonomia; dimensão política; performance institucional; controle institucional e social; indicadores qualitativos e quantitativos. Bem como, financiamento institucional; perspectiva de longo prazo; superação de condutas e modelos conservadores; criação de mecanismos eficientes nos programas institucionais. Assim como, a instituição universitária

tem que acompanhar a evolução das políticas de governo. Esses fatores são exigidos constantemente, por isso, demanda tempo e conhecimento da gestão universitária

A tentativa de transformar a Universidade, sobretudo a Universidade Pública, é a possibilidade de aumentar o nível de democracia em sua gestão e em sua dinâmica interna, conforme Zabalza (2004). Nessa concepção, a Universidade, especialmente a pública, precisa estabelecer democraticamente suas regras e suas normas para que possa ser reconhecida externamente (RIBEIRO, 2017). O desenvolvimento de regras e normas institucionais são constituídos pela cultura universitária. É essa cultura que determina sua missão, seus objetivos e suas normas. Tais elementos são indicadores de qual é o papel da Universidade. Por conta disso, os indícios devem constar no planejamento estratégico de cada instituição. Não esquecendo que o planejamento estratégico significa o conjunto de informações do ambiente universitário, que reformula seus objetivos e traça um plano para o futuro.

No caso das Universidades, a missão institucional deve aparecer nas exigências de documentos oficiais e nas suas resoluções internas. Os requisitos obrigatórios são o Plano de Desenvolvimento Institucional e Projeto Pedagógico Institucional. Nessa documentação, é preciso colocar uma série de elementos descritivos, de como será realizado pela Universidade. Contudo, ter esses documentos não significa que representa a realidade administrativa e acadêmica. Por isso, muitos objetivos são alterados de um plano para o outro. Esse problema pode ocorrer, pois não há participação da comunidade, alguns membros não consideram a sua relevância e nem mesmo conhecem os documentos.

Diferente dessa situação, o desenho de um código institucional tem que ser realizado pela própria Universidade, discutindo seus princípios, valores e compromissos. Além disso, o esboço de um código precisa do envolvimento dos atores sociais, com participação, engajamento e confiança mútua. Reforça-se as distinções dos marcos legais e do âmbito moral. As legislações obrigam as instituições terem certos fundamentos. A esfera da moral diz respeito aos princípios e condutas dos membros da comunidade acadêmica. Segundo Nader (1996), a moral tem como base a consciência individual pautada nas suas experiências pessoais, objetivando o dever ser a que se obriga. As normas jurídicas são elaboradas pelo Estado e devem ser cumpridas independentemente da aceitação

íntima do destinatário (REALE, 2006). Sendo assim, os princípios jurídicos determinam regras comuns a toda a sociedade. A moralidade tem a ver com as características individuais, com a educação e o meio onde se vive. Por isso, a articulação universitária deve ser medida em quatro âmbitos de atuação: docência, pesquisa, transferência de conhecimento e contribuição ao desenvolvimento (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021).

A docência, a pesquisa, a transferência de conhecimento e a contribuição ao desenvolvimento devem estar no centro dos planos estratégicos das instituições universitárias (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021). Esses âmbitos são planejados pela gestão universitária, pelas coordenações dos próprios cursos. Em perspectiva, esses dados dos cursos, programas e políticas estão nos documentos, como o Plano de Desenvolvimento Institucional e Projeto Político Institucional. Contudo, além de constar nos planos institucionais, a idealização e a execução devem ser um compromisso da Universidade. A reflexão da Universidade está na sua responsabilidade, seja em uma docência qualificada e que conheça seus alunos e suas necessidades, uma pesquisa que estimula a aprendizagem e contribua para o conhecimento e para o bem-estar. Assim também, procure auxiliar a sociedade com inovação e tecnologia e para o progresso social. Desse modo, "[...] criando assim o modelo de ciência transformadora e catalizadora que a sociedade deseja[53]" (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021, p. 68). Essa ciência transformadora e catalizadora precisa ouvir a sociedade para definir suas pesquisas. A cooperação entre as instituições e a sociedade fortalecerá justamente a ciência e as pesquisas.

Com base nisso, esta tese possui a finalidade de desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Tendo em vista essa percepção, o código ético pode delinear a cultura institucional, por meio de seus valores, objetivos e normas. Nesse viés, o interesse é estabelecer um código que considere o agir humano, com laços e ideias inovadoras entre Universidade e sociedade. Por um lado, a comunidade interna institui um vínculo para o desenvolvimento de exigências mínimas às atividades universitárias. Por outro lado, a comunidade externa pode influenciar nas decisões, na abertura de cursos de graduação ou pós-graduação e

[53] "[...] creando así el modelo de ciencia transformadora y catalizadora que demanda la sociedad".

em outras ações. Assim como, diversos grupos sociais podem ajudar na inclusão social e nos direitos humanos. Outras instituições sociais, cooperativas e empresas podem colaborar na ampliação da economia e no desenvolvimento cultural e social. Como também em projetos, na aquisição de equipamentos, na aplicação de vacinas, programas contra doenças, atividades escolares, entre outros. Nesse contexto, Ribeiro (2017, p. 160) enfatiza que:

> Para que a relação entre a Universidade e a sociedade seja dialógica, alguns critérios precisam ser respeitados: promoção da cultura científica, técnica e humana; proposições de alternativas para os problemas sociais; democracia e luta contra a exclusão social; promoção da ética e da responsabilidade social; concepção emancipatória.

De acordo com esse excerto, o planejamento institucional tem que considerar o diálogo entre Universidade e sociedade, respeitando alguns critérios. Esses critérios seriam a promoção da cultura científica, técnica e humana, a proposição de alternativas aos problemas sociais, a luta contra a exclusão social e o incentivo da ética e da responsabilidade social. Em virtude disso, uma Universidade fechada em si mesma não atende à sociedade no desenvolvimento de suas múltiplas dimensões, uma vez que a essência de uma instituição universitária, especialmente a pública, depende fundamentalmente da articulação com a sociedade (RIBEIRO, 2017). Nesse debate, a relação entre Universidade e sociedade deve estar presente na gestão democrática e no aperfeiçoamento de uma corresponsabilidade. Essa discussão deve aparecer no planejamento institucional, tanto no Plano de Desenvolvimento institucional, no Projeto Pedagógico Institucional e no Código Ético. Nessas condições, na continuidade, o Plano de Desenvolvimento Institucional será analisado.

4.1.4.1 Plano de Desenvolvimento Institucional

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é o marco legal que determina o desenho institucional de todas as Universidades. Ele traça o papel da instituição, o qual é fundamentado pela missão, visão e objetivos para promover a educação superior. O PDI é uma das exigências do governo federal, regulamentado pelo Decreto nº 3.860, de 9 de julho de 2001. Os Arts. 11 e 14 do referido Decreto

instituiu o Plano de Desenvolvimento Institucional como um dos elementos do processo de credenciamento das Instituições de Ensino Superior. O parágrafo 3° do Art. 11 afirma que: “A autonomia de que trata o parágrafo 2º deverá observar os limites definidos no Plano de Desenvolvimento da Instituição, aprovado quando do seu credenciamento e recredenciamento”. Assim, o PDI é a deliberação essencial para as Universidades.

Além do credenciamento e recredenciamento da instituição, o Art. 17 do Decreto nº 3.860, de 2001 considera o Plano de Desenvolvimento Institucional um dos itens demandados para a avaliação institucional. O PDI está respaldado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), n. 9394/96. O artigo 53 da LDB/96 esclarece que “No exercício de sua autonomia, são asseguradas às Universidades, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições”:

> I – criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino;
> II – fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;
> III – estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão; [...]
> VIII – aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral, bem como administrar rendimentos conforme dispositivos institucionais; [...].

As atribuições das instituições universitárias são derivadas de sua autonomia. No entanto, essa autonomia está alicerçada em diversas normas, como: no planejamento de suas atividades, na criação, delineamento e na execução de cursos e programas. Apesar de inúmeras regras, é imprescindível assegurar a autonomia universitária. Por conta disso, é fundamental o desenvolvimento de uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Assim, para Dias Sobrinho (2015), a Universidade é um dos espaços públicos cuja função é suscitar o pensamento crítico a partir das diferentes visões de mundo. Para que isso ocorra, reconhece-se a necessidade de a Universidade se reconfigurar, para poder exercer seu papel na promoção do desenvolvimento e na descentralização da produção do conhecimento e do saber (RIBEIRO, 2017).

Dessa forma, do mesmo modo que as Universidades precisam se transformar, as Leis e Decretos também sofrem modificações. O Decreto 3.860/2001 foi revogado pelo Decreto nº. 5.773 de 2006, o qual também foi substituído pelo

Decreto 9.235 de 2017. Baseando-se nessa perspectiva, o Plano de Desenvolvimento Institucional é definido pelo MEC (BRASIL, 2007b, s/p):

> [...] um documento que identifica a Instituição de Ensino Superior (IES), no que diz respeito à sua filosofia de trabalho, à missão a que se propõe, às diretrizes pedagógicas que orientam suas ações, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas que desenvolve e/ou que pretende desenvolver.

Valendo-se dessa concepção, os PDIs são o documento mais relevante de uma Universidade. Esse documento consiste no delineamento das diretrizes administrativa e acadêmicas. O Plano de Desenvolvimento de cada Universidade se distingue, justamente por suas peculiaridades e o torna singular, pois determina os cursos de graduação, pelas escolhas que faz em relação aos valores e princípios que assume no desenvolvimento do trabalho educativo e formativo. Segenreich (2005, p. 152) afirma que, “o PDI tem suas raízes em duas atribuições definidas pela LDB que são de competência do MEC: credenciamento e avaliação institucional”. E completa: “como em vários outros aspectos, a LDB enunciou estas atribuições, deixando seu detalhamento operacional para regulamentação posterior”. Tal detalhamento está constituída em um novo marco legal, o Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017. Os elementos indicados para o Plano de Desenvolvimento Institucional estão no Artigo 21º, do Decreto nº 9.235, de 2017:

> I) Missão, objetivos e metas da instituição em sua área de atuação e seu histórico de implantação e desenvolvimento, se for o caso;
> II) Projeto pedagógico da instituição, que conterá, entre outros, as políticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão;
> III) Cronograma de implantação e desenvolvimento da instituição e de cada um de seus cursos, com especificação das modalidades de oferta, da programação de abertura de cursos, do aumento de vagas, da ampliação das instalações físicas e, quando for o caso, da previsão de abertura de campus fora de sede e de polos de educação a distância;
> IV) Organização didático-pedagógica da instituição, com a indicação de número e natureza de cursos e respectivas vagas, unidades e campus para oferta de cursos presenciais, polos de educação a distância, articulação entre as modalidades presencial e a distância e incorporação de recursos tecnológicos;
> V) Oferta de cursos e programas de pós-graduação lato e stricto sensu, quando for o caso;
> VI) Perfil do corpo docente e de tutores de educação a distância, com indicação dos requisitos de titulação, da experiência no magistério superior e da experiência profissional não acadêmica, dos critérios de seleção e contratação, da existência de plano de carreira, do regime de trabalho, dos procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro e da incorporação de professores com comprovada experiência em áreas estratégicas vinculadas ao desenvolvimento nacional, à inovação e à

> competitividade, de modo a promover a articulação com o mercado de trabalho;
> VII) Organização administrativa da instituição e políticas de gestão, com identificação das formas de participação dos professores, tutores e estudantes nos órgãos colegiados responsáveis pela condução dos assuntos acadêmicos, dos procedimentos de autoavaliação institucional e de atendimento aos estudantes, das ações de transparência e divulgação de informações da instituição e das eventuais parcerias e compartilhamento de estruturas com outras instituições, demonstrada a capacidade de atendimento dos cursos a serem ofertados;
> VIII) Projeto de acervo acadêmico em meio digital, com a utilização de método que garanta a integridade e a autenticidade de todas as informações contidas nos documentos originais;
> IX) Infraestrutura física e instalações acadêmicas, [...] a) bibliotecas, b) laboratórios;
> X) Demonstrativo de capacidade e sustentabilidade financeiras; e
> XI) Oferta de educação a distância.

Os incisos do Art. 21 do Decreto nº 9.235 de 2017 determinam todo o planejamento de uma instituição universitária. O planejamento institucional deve estar contemplado em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), no qual consta a missão; os objetivos; as metas; o cronograma da implantação e desenvolvimento de cursos de graduação e pós-graduação; o perfil dos docentes e a organização administrativa da administração e política da gestão (BRASIL, 2017). Nesse contexto, compreende-se que as instituições universitárias possuem obrigatoriedades e o aporte jurídico para se planejar e organizar. No entanto, as leis e decretos não parecem ser suficientes para determinar o comportamento socialmente responsável das instituições universitárias.

O Decreto nº 9.235/2017 trouxe como novidade a regulamentação do acervo acadêmico em meio digital. O acervo acadêmico são os documentos produzidos e recebidos por uma Instituição de Ensino Superior, como o histórico do discente (PINTO, 2020). Esse Decreto é um marco regulatório que possui a finalidade de garantir a integridade e a autenticidade dos conteúdos acadêmicos e evitar fraudes (Brasil, 2017). Assim, o Ministério da Educação (MEC) determinou a Portaria nº 315, de 04 de abril de 2018. A Portaria definiu que todo o acervo acadêmico deve ser digitalizado, preservado e guardado. Bem como, o diploma universitário deve ser disponibilizado digitalmente até abril de 2020, conforme a Portaria nº 330, de 05 de abril de 2018. Nesse contexto, o Decreto é um marco em que reconhece o meio digital como um meio de desburocratizar o excesso de documentação administrativa e acadêmica universitária.

O Decreto nº 9.235/2017, ainda, exige que, o Plano de Desenvolvimento Institucional, apresente o seu demonstrativo de capacidade e sustentabilidade

financeira (BRASIL, 2017). O demonstrativo financeiro explica como a instituição utiliza o seu orçamento. Este delibera, por exemplo, como a Universidade pretende abrir ou fechar os cursos e programas, na realização de obras, como será a otimização das bolsas de pesquisa e extensão. Baseando-se nos elementos que constituem um PDI, a sua elaboração e reavaliação ocorre de cinco em cinco anos.

O PDI decide a instituição, no que diz respeito à sua filosofia de trabalho, à sua missão e ao seu desenho. O desenho institucional orienta as diretrizes administrativas e pedagógicas. Desse modo, através do Plano de Desenvolvimento Institucional, a Universidade atende um conjunto de normas vigentes e planeja as suas próximas metas. Em virtude disso, o planejamento do PDI deve ser em conjunto, com a comunidade interna e externa em um exercício de democracia e corresponsabilidade. Valendo-disso Habermas (1987a) ressalta a comunicação da Universidade com a sociedade. De acordo com o estudioso,

> Esta é hoje a tarefa de uma formação acadêmica, tarefa que deve ser assumida, agora como antes, por uma ciência capaz de autorreflexão. Se nossas Universidades rejeitam a formação neste sentido, procurando institucionalizar, como missão educativa das escolas, uma formação de caráter dissociada das demais ou dissociá-la completamente da atividade universitária; Se, em virtude de seu rigor positivista, a ciência torna necessário relegar as questões práticas à espontaneidade natural ou à arbitrariedade de julgamentos de valor descontrolados, então também não será possível esperar a ilustração de uma opinião pública expressa de uma forma politicamente madura. Este é, então, o fórum em que a formação acadêmica deve ser credenciada hoje, para além de uma exclusividade mantida como eco irônico de seu elevado prestígio social[54] (HABERMAS, 1987a, p. 348) [tradução minha].

Com esse fragmento, entende-se que o papel da Universidade vai além da formação acadêmica. O desenvolvimento do conhecimento é a reflexão da atividade universitária com o horizonte do mundo da vida (HABERMAS, 1987a). Portanto, o conhecimento científico deve ser partilhado com a sociedade. Para que isso ocorra, a comunicação deve ser desenvolvida à medida que os termos técnicos sejam traduzidos a uma linguagem mais acessível. Em vista disso, é interessante observar como a Universidade demonstra a sua missão por meio de seus programas. Dessa

[54] Esta es hoy la tarea de una formación académica, tarea que ha de ser asumida, ahora como antes, por una ciencia capaz de autorreflexión. Si nuestras Universidades rechazan la formación en este sentido, pretendiendo institucionalizar, como misión educativa de los colegios, una formación del carácter disociada del resto o deterrarla totalmente de la actividad universitaria; si de la virtud de su rigor positivista la ciencia hace la necesidad de relegar las cuestiones prácticas a la espontaneidad natural o a la arbitrariedad de juicios de valor incontrolados, entonces tampoco será posible esperar la ilustración de una opinión pública manifestada en forma políticamente madura. Este es, pues, el foro en el que hoy debería acreditarse la formación académica, más allá de una exclusividad mantenida como el irónico eco de su alto prestigio social.

forma, a responsabilidade social e institucional está no compromisso da Universidade com valores de responsabilidade e transparência. Assim também, com "[...] as funções próprias da Universidade (ensino, investigação, inovação e participação social) e, por último, as práticas e medição da sustentabilidade[55]" (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021, p. 67) [tradução minha]. Com base nisso, a função universitária se amplia com a inclusão da responsabilidade social e a sustentabilidade, nas ações acadêmicas, na formação da cidadania e no cuidado com o meio ambiente.

Nessa perspectiva, o compartilhamento de ideias e saberes é o exercício da democracia e de corresponsabilidade. A intenção é recuperar a necessidade de uma articulação entre a comunidade científica, o Estado, os atores econômicos, outras instituições sociais, a fim de evitar a dissociação entre o discurso e a ação (RIBEIRO, 2017). Reforça-se a democratização dos processos de participação de todos os envolvidos. Nessa discussão, estão os argumentos de Chiarini e Vieira (2012), considerando a Universidade como espaço vital, não somente na formação profissional, mas também na geração de conhecimentos técnico-científicos para o desenvolvimento socioeconômico. Nesse contexto, assim como o PDI, o planejamento de uma instituição universitária passa pelo seu Projeto Pedagógico Institucional (PPI), o qual será avaliado na sequência.

4.1.4.2 Projeto Pedagógico Institucional

A compreensão deste estudo perpassa pelos documentos oficiais das instituições universitárias. A análise de tais documento tem a finalidade de entender como são organizados a missão, os valores, os objetivos e as metas institucionais. A dedicação a essa documentação auxiliará no estabelecimento de dimensões e indicadores, os quais fundamentarão o desenho de um código de ética institucional. Nesse sentido, como o Plano de Desenvolvimento Institucional, o Projeto Pedagógico Institucional (PPI) também é um documento central da Universidade, que foi instituído pelo Decreto nº 5.773 de 2006. O documento PPI tem um caráter

[55] "[...] las funciones propias de la universidad (docencia, investigación, innovación y participación social) y por último, las prácticas y la medición de la sostenibilidad".

permanente e duradouro, não deve ser substituído a cada momento (BRASIL, 2006). Ele constitui as políticas para o quefazer acadêmico fiel à filosofia institucional. Isso quer dizer que o projeto pedagógico é um documento que representa o desenho institucional. O projeto tem a função de direcionar as características educacionais referentes ao ensino, à pesquisa e à extensão.

Desse modo, o PPI deve expressar uma visão de mundo contemporâneo e do papel da educação superior em face da nova conjuntura globalizada e tecnológica. Ao mesmo tempo, o documento deve explicitar, de modo abrangente, o papel da instituição e sua contribuição social nos âmbitos local, regional e nacional. O ensino, a pesquisa e a extensão são componentes essenciais à formação crítica do cidadão e do futuro profissional, na busca da articulação entre o real e o desejável (BRASIL, 2006). O PPI delineia uma direção para a Universidade, são ações intencionais, com um compromisso coletivo. Desse modo, o Projeto Pedagógico Institucional deve constar, segundo (BRASIL, 2007b):

> I) a Inserção regional;
> II) os Princípios filosóficos e técnico-metodológicos gerais que norteiam as práticas acadêmicas da instituição;
> III) a Organização didático-pedagógica da instituição: como o Plano para atendimento às diretrizes pedagógicos, estabelecendo os critérios gerais para definição de: (a) Inovações consideradas significativas, especialmente quanto à flexibilidade dos componentes curriculares; (b) Oportunidades diferenciadas de integralização curricular; (c) Atividades práticas e estágio; (d) Desenvolvimento de materiais pedagógicos; (e) Incorporação de avanços tecnológicos;
> IV) Políticas de Ensino;
> V) Políticas de Extensão;
> VI) Políticas de Pesquisa (para as IES que propõem desenvolver essas atividades acadêmicas);
> VII) Políticas de Gestão; e
> VIII) Responsabilidade Social da IES (enfatizar a contribuição à inclusão social e ao desenvolvimento econômico e social da região).

Os itens mencionados acima, como a inserção regional, os princípios institucionais, o desenho didático-pedagógico e as políticas, devem estar explicitados no Projeto Pedagógico Institucional. As políticas de ensino, pesquisa e extensão são seções em que apresentam o diagnóstico das atividades desenvolvidas. Bem como, mostram as possibilidades de ampliação das políticas, a inserção da Universidade na sociedade e buscam a excelência entre todas as áreas do conhecimento. Além disso, o PPI necessita enfatizar a responsabilidade social da instituição. A responsabilidade social corresponde a integração e a inclusão social dos diferentes segmentos da sociedade. Dessa maneira, assegurando o respeito à

diversidade e às diferentes manifestações culturais, artísticas e tecnológicas. Nesse sentido, a Universidade deve refletir como assumir a sua responsabilidade social no sentido de um modelo transformador e catalizador da demanda da sociedade. Nessa direção, Dias Sobrinho (2015) argumenta que a Universidade justifica a sua existência ao cumprir suas responsabilidades sociais. Isso ocorre, por meio da vivência de valores existenciais e humanos e, por vocação e demanda, pela produção e socialização dos conhecimentos. De acordo com Ribeiro (2017, p. 165),

> São muitos os desafios da gestão da Universidade para manter-se em pleno funcionamento, no que diz respeito ao atendimento às demandas sociais, em atenção ao conhecimento que produz e para quem produz e na ênfase que dá ao desenvolvimento.

Em virtude disso, apreende-se que a Universidade é uma instituição complexa, a qual é determinada por diferentes fatores, como a demanda social, o desenvolvimento profissional, o aprimoramento da gestão e a busca por uma gestão mais democrática. Por isso, Dias Sobrinho (2015), ressalta que compete à Universidade a missão de formar pessoas com alto sentido cultural, moral e político, de cidadania e contribuir para a solução de problemas da coletividade. Portanto, a Universidade precisa ter uma missão mais ampla, indo além do desenvolvimento econômico local e regional. Toda essa discussão permite entender que a Universidade se encontra diante de desafios, os quais precisa superar para, assim, promover suas responsabilidades públicas (RIBEIRO, 2017).

Nessa perspectiva, o Decreto nº. 5.773 de 2006 foi revogado e substituído pelo Decreto 9.235 de 2017. No entanto, o projeto institucional continua a ser um documento obrigatório, de acordo com o Art. 21, do Decreto nº 9.235/217. Conforme Lima (2005), o PPI forma as estratégias educacionais que tem como objetivo o projeto da instituição, o qual legitima o seu compromisso com a educação superior. Assim também, institui os aspectos éticos e a contribuição social nos âmbitos regional e nacional, por meio do tripé: ensino, pesquisa e extensão. Os aspectos éticos dizem respeito ao comportamento esperados pelos membros que compõe a Universidade. A sociedade espera por atitudes que sejam justas e corretas. O agir humano influencia o modo que a comunidade enxerga a instituição universitária. Quanto mais as ações forem transparentes e que respeitem a dignidade humana, mais responsáveis as Universidades tornam-se à sociedade.

Em vista disso, na compreensão de Goergen (2000), o projeto educativo é parte indissociável dos projetos sociais e culturais que o compõem a Universidade. Entre suas características básicas estão: identificar uma proposta pedagógica; entender o “ser humano” como foco de sua concepção; orientar-se por uma visão educativa e em um estilo de ensino-aprendizagem e a definição da missão que se concebe como princípio norteador da filosofia que compõe a proposta pedagógica. valendo-se desses fatores, na visão educativa e na missão institucional, percebe-se como o desenho institucional precisa ser apreendido pela gestão, pelos docentes, pelos discentes e pelos técnicos-administrativos em educação. Somente com esse entendimento, que a sociedade conhecerá e respeitará as propostas das instituições universitárias. O desenho institucional é constituído pela missão e valores das Universidades. A missão e os valores significam as crenças e os hábitos formados que compõe as características de cada instituição. Nesse sentido, Oliveira (2011), enfatiza alguns requisitos primordiais que devem constar nas diretrizes acadêmicas de uma instituição:

> [...] inserção regional (enquanto foco Institucional e como área do conhecimento); os princípios filosóficos e teóricos metodológicos que norteiam as práticas acadêmicas da instituição: os desafios, o contexto: o conhecimento como colaborador para a redução das desigualdades; políticas de ensino, pesquisa e extensão definindo suas concepções, metas e estratégias de trabalho a curto, médio e longo prazo, plano de sustentabilidades, definições de recursos financeiros; políticas de gestão (concepção; processo decisório), gestão de recursos físicos, financiamento estudantil e apoio aos estudantes, políticas de bolsa, metas de gestão; responsabilidade social (diretrizes e políticas, princípios de atuação, proposta de avaliação; política de marketing). Política de relações institucionais; políticas de Educação à distância e Políticas institucionais para cursos de graduação (OLIVEIRA, 2011, p. 3).

Os requisitos, tais como a inserção regional, princípios filosóficos que norteiam as práticas pedagógicas, a gestão de recursos físicos e financeiros, as políticas institucionais e responsabilidade social, definem um projeto educacional de uma Universidade. Eles são fundamentais e, por conta disso, seu planejamento deve considerar alguns critérios gerais, por exemplo:1) Relevância social, para atender as necessidades e condições regionais, guardando-se sua inserção no contexto nacional e internacional como também deve resguardar as expectativas dos diferentes segmentos sociais no que se refere à atuação dos profissionais da área; 2) Atualidade, diz respeito a inclusão de novos conhecimentos produzidos e pela releitura sistemática disponíveis, com menção a padrões regionais, nacionais e

internacionais do avanço científico-tecnológico e à universalidade do conhecimento; 3) Potencialidade, desenvolve intelectualmente os alunos, permitindo-lhes lidar com mudanças e diversidades de ordens diversas. Assim, buscar, avaliar e selecionar críticas de novas informações em diversificadas fontes; e, 4) Conteúdos estruturantes de diferentes campos de conhecimento, essa diversidade integra áreas de estudos, possibilitando a aprendizagem em níveis crescentes de complexidade (OLIVEIRA, 2011).

Os critérios para delinear um Projeto Pedagógico Institucional são determinados pelos membros da Universidade. Para definir esse projeto, a participação da gestão, dos professores, discentes e técnicos-administrativos seria crucial. Bem como, a inserção da comunidade local e grupos sociais estimulariam o compromisso social para as novas demandas científicas e tecnológicas. Dessa forma, seria uma atividade para desenvolver uma gestão democrática e a corresponsabilidade para beneficiar o bem comum. No entanto, o PPI tornou-se um documento pilar das estruturas da Universidade, ele atende as necessidades exigidas pelo Ministério da Educação (MEC). De acordo com Oliveira (2011), alguns setores das instituições universitárias não levam em consideração o planejamento acadêmico e administrativo definido pelo seu projeto institucional. Nas palavras desse autor, “Tal fato é decorrente de um documento mal elaborado, técnico e pouco orientativo para os gestores universitários” (OLIVEIRA, 2011, p. 6). O planejamento do Plano de Desenvolvimento Institucional e do Projeto Pedagógico Institucional ficam concentrados em uma documentação que não condiz, muitas vezes, com a realidade diária das potencialidades e necessidades institucionais. Isso ocorre porque não existe o diálogo entre a gestão técnica com a prática institucional realizada.

Goergen (2000) ainda argumenta que o Projeto Pedagógico Institucional é um compromisso da instituição com a sociedade local, regional e nacional. No PPI, se declara sua identidade; uma explicitação da linha filosófico-pedagógica que fundamenta todos os cursos, programas e projetos na direção de afirmar o princípio do funcionamento orgânico da Universidade. Na perspectiva de Buarque (2003), a construção de um projeto pedagógico fomenta a dimensão metodológica estratégica que planeja integrar o ensino, a pesquisa e a extensão à gestão administrativa. A integração deve assegurar as condições necessárias à consecução da missão, dos princípios, das políticas e das metas institucionais. Consequentemente, a intenção

engloba a execução do compromisso social, que é a produção, desenvolvimento e difusão do conhecimento (BUARQUE, 2003).

Assim, Rodríguez e Martins (2011) reconhecem que o processo educacional responde especialmente às demandas dos setores produtivos, preparando os sujeitos para o mundo do trabalho. Em certa medida, deixa aspectos fundamentais de lado, como o cultivo da solidariedade, da democracia, da igualdade e da consagração da cidadania. Ribeiro (2017, p. 167), ressalta que:

> Essa discussão diz respeito ao papel da Universidade e à forma como esta deve responder às demandas do campo social e político que atravessa a sua própria história. A Universidade deve firmar todo o seu trabalho de reflexão e transformação acadêmica e organizacional, no sentido de obter uma maior integração social e política e, de forma incisiva, promover a sua responsabilidade social.

Em vista disso, a análise sobre a Universidade recai no seu papel na sociedade. O compromisso institucional na sua responsabilidade social. Por isso, a Universidade é tão questionada em suas reflexões e em responder às expectativas sociais. Dessa forma, a instituição junto com outras instituições e governos pode auxiliar na realização de pesquisas de qualidade e inovadoras para o bem-estar social e no progresso socioeconômico (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021). Nesse contexto, os objetivos de desenvolvimento sustentável planejados para a Agenda 2030 são reconhecidos como essenciais a todas as áreas. Segundo a UNESCO (2016, p. 24),

> [...] a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável ressalta a educação como um objetivo autônomo (ODS 4) e também inclui metas educacionais em diversos outros ODS, particularmente nos relativos a saúde, crescimento e emprego, produção e consumo sustentável e mudança climática.

Valendo-se desse esclarecimento, a UNESCO enfatiza que a Agenda 2030 defende a educação em todos os níveis. Desse modo, as ações universitárias não são isoladas. As atuações e programas reverberam na saúde, no crescimento, na produção sustentável e na mudança climática. Contudo, a Universidade possui uma série de documentos que devem representar a instituição na relação entre o que está documentado e sua prática. Destacam-se o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), bem como, o Estatuto e o Regimento Interno, entre outras documentações. Com base nisso, é indiscutível que apenas cumprir a legislação não é suficiente para que uma instituição

universitária seja forte e socialmente responsável. Nesse sentido, a Universidade deve retomar a sua capacidade de formação de cidadãos críticos e criativos que auxiliem a sociedade em seus desafios e habilidades. Para isso, os profissionais formados devem colocar em prática a sua cidadania tanto nas suas atividades como um membro da comunidade que pense no bem comum. Nessa perspectiva, o próximo capítulo tratará das exigências éticas para um código institucional.

5 EXIGÊNCIAS ÉTICAS PARA UM CÓDIGO INSTITUCIONAL

Este capítulo destina-se em avaliar as exigências éticas para o esboço de um código institucional. A compreensão das especificidades de um código ético é determinante para a defesa desta tese. Reforça-se que o objetivo dessa investigação é desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Os capítulos três e quatro fundamentaram a teoria do capital social e a cultura institucional respectivamente. Neste capítulo, o foco é entender o arcabouço teórico e a aplicação da ética para um código institucional. Os autores que embasam esse estudo são Kohlberg (1992), Cortina (1997), Garcìa-Marzá (2017), González-Esteban (2013a) e Martínez Navarro (2010a). Valendo-se desses estudiosos, o capítulo examina: 5.1) As Bases teóricas a um Código de Ética Institucional; 5.1.1) Ética de Mínimos e Ética de Máximos; 5.1.1.1) O pensamento de Cortina e a de Ética de Mínimos; 5.1.1.2) A Ética de Máximos; 5.1.2) Éticas Aplicadas como base de uma ética institucional; 5.1.3) Por uma Ética Institucional das Instituições Universitárias; 5.2) Comunidade Interna: trabalho em equipe e participativa no planejamento de um Código de Ética Institucional e 5.3) O arcabouço dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg para a estrutura de um Código de Ética Institucional.

5.1 As Bases teóricas a um Código de Ética Institucional

Essa seção possui a finalidade de discutir as bases teóricas para elaborar um código de ética institucional. De acordo com Martínez Navarro (2010a), o código ético pode ser uma oportunidade para melhorar as atitudes morais. Por isso, os

atores sociais têm um papel importante na deliberação de princípios e compromissos sociais das instituições. Esses atores sociais são constituídos pelos membros internos e pela comunidade externa, como a comunidade local e outras instituições sociais. No caso das Universidades, o fim é constituir valores éticos para a comunidade acadêmica e à sociedade. Desse modo, estabelecer a corresponsabilidade nas ações e nas condutas é uma maneira de fortalecer os laços sociais.

Em vista disso, de um lado, a produção de capital social pode ser fonte para tornar uma instituição mais forte. De outro lado, os valores éticos às instituições podem instituir uma relação socialmente responsáveis, principalmente sobre as condutas dos membros acadêmicos. Por conta disso, o desenho de um código ético é a oportunidade de a instituição analisar seus princípios, seus valores e seus compromissos. Com esse objetivo, pretende-se utilizar a teoria dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg[56] (1992). Os estudos dessa teoria contribuirão para a formação do código institucional, principalmente no desenvolvimento das dimensões. Além disso, com um código ético, uma instituição pode aprimorar a cidadania cívica (CORTINA, 2000a). Enfatiza-se que autores como Hobbes (1997) projetou as leis da natureza como virtudes. Com isso, o filósofo considerou que as virtudes se sobrepõem aos vícios no progresso social na busca pela paz (BRONDANI, 2012). Bem como, Putnam (2006) utiliza a diferença dos círculos virtuosos e círculos viciosos na sociedade. Os círculos virtuosos são estabelecidos quando existem participação cívica horizontal, confiança mútua, reciprocidade e bem-estar coletivo. O desenvolvimento dos círculos viciosos ocorre com a desconfiança, a transgressão das normas, a desobediência vertical, a exploração e a desordem (NUNES, 2015).

Cortina (2000a) esclarece o aperfeiçoamento da cidadania cívica. A autora estabelece as cidadanias social, econômica e política. Baseando-se nisso, o papel da cidadania seria organizar um mínimo de justiça entre a sociedade (CORTINA, 1997b). Por meio desse mínimo de justiça, é possível o aprimoramento dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, o respeito, o direito a cultura e a educação. Assim, as pessoas tendo esses direitos básicos, elas poderiam almejar ao que consideram felicidade, conforme a ética de máximos (CORTINA, 1996a).

[56] Os seis estágios de desenvolvimento moral serão conceituados no capítulo 5.

Nesse sentido, a fundamentação do desenho do código de ética será em Cortina (2000a). Considera-se que as Universidades possuem responsabilidades sociais perante a sociedade. Nessa perspectiva, uma instituição adquire legitimidade em vários aspectos, para além do desempenho na dimensão técnica, mas também no social. Por exemplo, um estudante universitário pode ajudar indivíduos e o social, por meio de seu conhecimento (CORTINA, 2000a).

Valendo-se disso, as instituições universitárias têm suas obrigações e determinam seus objetivos, valores e princípios. No entanto, as Universidades não são homogêneas. As gestões, as direções, os setores e os membros acadêmicos são diversificados. Sendo assim, as instituições precisam atender mais do que as obrigações legais. Cada uma cria prática e estabelecem fatores que são chaves para o desenvolvimento institucional, por exemplo, o trabalho cooperativo, a confiança mútua, a reciprocidade e a participação. Dessa maneira, se estabelece uma fronteira interdisciplinar entre os múltiplos atores sociais (HIRSCH ADLER, 2003). Assim, o campo da ética institucional é entendido como princípios, valores e convicções de atitudes de responsabilidade social (ZAVALA, 2013). Um código ético normalmente é constituído de normas, regras e responsabilidades. De modo geral, os códigos possuem três esferas: a primeira com princípios e valores gerais, a segunda é de normas ou compromissos e a terceira faz referência a responsabilização. Conforme Simón e Barrio (2000, p. 234), os princípios e regras são proposições normativas "[...] que procuram orientar as ações do ser humano em certo sentido, tornando algumas preferíveis a outras[57]" [tradução minha]. Com esse excerto, entende-se que os princípios e regras são definidos pelas instituições de acordo com suas culturas. Apreende-se que a ética se torna uma referência para a atuação institucional. Tal atuação é planejado pelo coletivo. Esse coletivo define as normas admissíveis para o exercício das instituições. As fundamentações institucionais podem estar de acordo com um código de ética (HIRSCH ADLER, 2003).

Um código ético pode ser determinado também como um código de conduta ou de comportamento. Eles são compromissos sociais entre a sociedade e os membros de uma instituição. Esses códigos constituem as regras e princípios que enfatizam o sentido de uma Universidade. Na perspectiva de um código de ética, ele

[57] "[...] que pretenden orientar en un determinado sentido las acciones que realizan los seres humanos, convirtiendo unas en preferibles frente a otras".

especifica as atividades e ações de uma instituição, isto é, delineia a missão e os objetivos (GARCÌA-MARZÁ, 2003). Nessa perspectiva, o código de uma instituição universitária tem o foco de planejar valores, os quais conduzem para uma conduta responsável de todos os envolvidos. A instituição universitária deve refletir sobre quais são os seus compromissos e defendê-los em todo o momento. Por conta disso, é uma decisão que precisa ocorrer de dentro da Universidade, conforme cada identidade e cultura. São exemplos algumas instituições que já adotaram um código ético: Universitat Jaume I, Espanha; Colégios Oficiais de Doutores e Licenciados em Filosofia e Letras e Ciências, Espanha; Associação Nacional de Educação Infantil, Espanha; Universidade Federal de Pernambuco, Brasil; Universidade Federal do ABC, Brasil; Universidade Federal do Cariri, Brasil e Universidade Federal do Ceará, Brasil. Destaca-se que são alguns exemplos da Espanha e do Brasil que possuem códigos de ética. Nesse contexto, um código pode se tornar um ponto de referência institucional.

É prudente ressaltar que os códigos de ética das Universidades Federais pesquisadas são organizados conforme o Decreto Nº 1.171, de 1994, que instituiu o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. O planejamento dos códigos foi realizado pelas Comissões de Ética das instituições. A estrutura dos documentos está de acordo com um código deontológico, separando os assuntos por capítulos, com: princípios gerais dos servidores do corpo discente das disposições específicas, pesquisa, ensino, extensão, cultura e disposições finais. Enfatiza-se que a Universidade Federal do ABC desenvolveu o seu código ético com a linguagem mais próxima da moralidade. Isso é demonstrado pelos objetivos, pelos compromissos e pelas relações dos membros da comunidade universitária, os servidores, docentes, técnicos-administrativos, discentes e pesquisadores. Além disso, a Universidade Federal de Pernambuco para delinear o seu código realizou uma consulta pública em 2018. Na consulta, a Universidade recebeu 1.725 contribuições dos técnicos-administrativos, dos estudantes, dos professores e de outras pessoas que desejaram contribuir com a Universidade (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2018).

Em vista disso, um novo desenho institucional é o esforço para substituir uma cultura de enfrentamento, por outra que seja de diálogo e de corresponsabilidade entre todos os públicos. Nessa relação, o planejamento de um código institucional não implica em reduzir a autonomia. Pelo contrário, é a possibilidade de levantar

valores e corresponsabilidades com compromissos sociais. Visto desse modo, um código isolado não garante nada. No entanto, ele tem o objetivo de explicitar o caráter e guiar a conduta de todos os implicados. Garcìa-Marzá desvinculado com os estudos de Cortina (2000a), ressalta que

> Desenhar códigos éticos como meras declarações de intenção é algo muito fácil, mas sem o reforço dos mecanismos de informação e avaliação de todos os grupos envolvidos, eles apenas geram desconfiança e descrédito[58] (GARCÌA-MARZÁ, 2007, p. 203) [tradução minha].

Valendo-se desse trecho, um código de ética deve ser um mecanismo que envolva a participação de todos, ou seja, os públicos interno e externo de qualquer instituição. O código pode denotar a manifestação dos acordos adquiridos entre a instituição e a sociedade. Dessa forma, corresponde ao posicionamento frente a responsabilidade social e institucional (GARCÌA-MARZÁ, 2007). Na concepção de Costa (2013, p. 148) "[...] a palavra responsabilidade deriva do latim r*espondere* (responder), e significa ser capaz de comprometer-se, mostrar-se digno ou à altura de algo". Com esse extrato, é possível compreender que as instituições universitárias devem ser dignas e estar à altura do que a sociedade quer e necessita. De acordo com Garcìa-Marzá (2007, p. 187), "[...] ser responsável significa ser capaz de dar conta do que fizemos ou desejamos fazer[59]" [tradução minha]. Garcìa-Marzá (2007) reforça o significado de responsável, ser capaz de dar conta do que já fizemos e o que desejamos realizar.

No geral, as Universidades, tanto públicas como privadas, respondem juridicamente a uma série de legislações, como a LDB/96, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e precisam apresentar o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Projeto Pedagógico Institucional. Todavia, as Universidades Públicas, consideradas como instituições sociais, conforme Chauí (2003) possuem uma responsabilidade social para beneficiar o bem comum. Essa responsabilidade deriva das missões institucionais, dos objetivos, dos princípios e dos valores. Sobretudo, a missão intrínseca à Universidade perpassa pela docência, pela pesquisa, pela contribuição ao desenvolvimento e pela participação social

[58] Diseñar códigos éticos como meras declaraciones de intenciones es una cosa bien fácil, pero sin el refuerzo de los mecanismos de información y evaluación por parte de todos os grupos de implicados, sólo generan desconfiaza y descrédito.

[59] "[...] ser responsable significa ser capaz de dar cuenta de lo que hemos hecho o desejado de hacer".

(ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021). De acordo com Arias-Valle; Berbegal-Mirabent; Marimon (2021), a intenção é observar:

> [...] como as Universidades expressam seu compromisso com esses valores de responsabilidade e transparência, as funções próprias da Universidade (ensino, pesquisa, inovação e participação social) e, por fim, as práticas e medidas de sustentabilidade[60] (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021, p. 67).

Por meio desse excerto, entende-se que o compromisso das Universidades está com suas funções principais de ensino, de pesquisa, de inovação e de participação social. Essas funções universitárias ganharam mais um componente de ter práticas e medidas de sustentabilidade. A sustentabilidade é compreendida em relação ao meio ambiente, mas também com responsabilidade social e com o orçamento e finanças (BORGER, 2021). Assim, o planejamento é de responsabilidade da gestão universitária, porém não pode ser isolada. A participação e a reciprocidade da comunidade acadêmica, como os professores, os técnicos-administrativos em educação e o os discentes é muito importante. Bem como, a participação das comunidades locais, grupos sociais e outras instituições pode contribuir para a própria responsabilidade, como também para a organização da instituição, para a formação e a participação social. São aspectos ligados a decisões mais horizontais, socialmente responsáveis e com o espírito público de bens comuns. Esse é o grande desafio de aperfeiçoar a comunicação e o diálogo interno à instituição e com a comunidade em sua volta.

Nesse contexto, um código institucional pode atribuir o desejo de condutas éticas e com tomadas de decisões participativas e de corresponsabilidade. Frente a isso, Martínez Navarro (2010a, p. 44) esclarece que um código de ética tem "[...] um enfoque interdisciplinar que tem em conta contribuições relevantes provenientes dos profissionais afetados, dos pais, dos alunos, da sociedade em seu conjunto e as diversas teorias éticas [...][61]" [tradução minha]. Como é possível perceber, a construção de um código de ética institucional tem a qualidade de permitir o diálogo de diferentes áreas. Os afetados são tanto membros internos, como também o

[60] [...] cómo las Universidades exteriorizan su compromiso con estos valores en la rendición de cuentas y la transparencia, las funciones propias de la universidad (docencia, investigación, innovación y participación social) y por último, las prácticas y la medición de la sostenibilidad.

[61] "[...] un enfoque interdisciplinar que tiene en cuenta las aportaciones relevantes provenientes de los profesionales afectados, de los padres, de los alumnos, de la sociedad en su conjunto y de las diversas teorías éticas [...]".

público externo. Nesse contexto, a intenção de um código institucional na Universidade é desenvolver uma cultura identificada com os valores e princípios universais. Além disso, ser capaz de reafirmar conceitos da sociedade e da própria instituição. Em vista disso, não pode ser uma resolução pré-determinada por políticas já definidas ou realizada em gabinetes. No planejamento desse código, deve estar presentes membros de diferentes áreas do conhecimento, gestão, docentes, discentes, técnicos-administrativos em educação e membros da comunidade local e grupos sociais. Assim, delinear uma ética institucional que possibilita o exercício democrático e de corresponsabilidade entre a instituição e a sociedade.

Baseando-se nisso, vale destacar como um código de ética é constituído. A primeira parte consiste normalmente em princípios gerais. Na segunda parte, consta os compromissos ou normas exigíveis. A terceira parte define as sanções para quem descumpre o acordo. Nesse momento, cabe diferenciar a proposta de um código deontológico de um código de ética alicerçado na moralidade. O código deontológico representa um conjunto de deveres e obrigações, em que o coletivo de profissionais deve cumprir (PANTOJA VARGAS, 2011). Esse documento é planejado muitas vezes por associações de profissionais ou grupos de pessoas, como no caso de legislações, que não conversam com todos os envolvidos. Uma das consequências é que pode se tornar em algo decorativo e não representar o coletivo. Segundo Martínez Navarro (2010a, p. 43), "[...] a deontologia teria como núcleo um código deontológico, encarregado de estabelecer normas e sanções, bem como procedimentos para efetivá-las[62]" [tradução minha]. Desse modo, um código deontológico prescreve regras e sanções e se aproxima mais do âmbito jurídico.

O código institucional defendido nessa tese tem o objetivo de desenvolver a esfera da moralidade. Nesse código, busca-se indicar princípios e valores que destacam a cultura institucional universitária. Ressalta-se que o foco é aperfeiçoar a conduta ética. Para isso, também é necessário ouvir a comunidade externa, tais como, a comunidade local, os grupos sociais e até mesmo os governos. Nessa perspectiva, para desenhar o código, é necessária uma participação ampla e aberta de todos os concernidos, Conforme Martínez Navarro (2010a). A finalidade é integrar ao código ético as expectativas legítimas da comunidade universitária, de

[62] "[...] la deontología tendría como núcleo un código deontológico, encargado de fijar normas y sanciones, además de procedimientos para hacer efectivas tales sanciones".

outros setores sociais e da sociedade como um todo. Sendo assim, Pantoja Vargas (2011) enfatiza que:

> A ética [...], em qualquer caso, indica uma série de princípios, enquanto a deontologia [...] insiste nos deveres ou normas obrigatórias que costumam ser especificadas nos códigos deontológicos[63] (PANTOJA VARGAS, 2011, p. 71) [tradução minha].

Com esse fragmento, percebe-se que a ética pode indicar uma série de princípios em um código. Os princípios estão atrelados para contribuir no comportamento das pessoas. Em vista disso, para que tenha respaldo, o código ético precisa ser analisado por todos os envolvidos. No caso dos códigos deontológicos, eles determinam deveres ou normas obrigatórias. Além das normas, existem sanções que se aproximam do direito. Nessa concepção, é possível fundamentar alguns itens ao código de ética: a) uma base normativa para o estabelecimento da cultura e de políticas, princípios direcionados às instituições; b) uma orientação sobre os valores e objetivos que definem a Universidade, como a sua missão e suas metas; instituir preceitos às políticas institucionais e acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão; e delinear o trato com a gestão de pessoas; e c) um instrumento de comunicação entre os públicos que se relacionam com as instituições universitárias. O público interno pode ser a gestão, os professores, os técnicos-administrativos e os discentes. O público externo é representado pelas comunidades locais, grupos sociais, outras instituições sociais e governos.

A possibilidade é colocar em prática uma governança colaborativa conforme Correa Casanova (2019a), discípulo de Cortina. Essa governança diz respeito a uma dimensão da ética cidadã (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Nessa linha de pensamento, a governança é determinada com alguns fundamentos. Segundo González-Esteban (2013a, p. 17), “Ele avança cinco princípios para a boa governança: abertura, participação, responsabilidade, eficiência e coerência[64]”. Esses princípios tendem a garantir o desenvolvimento da democracia entre instituições, poder público e sociedade. A concepção de abertura impõe o entendimento de uma comunicação mais ativa entre os atores sociais. Essa

[63] “La ética [...], en cualquier caso, señala una serie de principios mientras que la deontología [...] insiste en los deberes o normas de carácter obligatorio que suelen concretarse em los códigos deontológicos”.

[64] “En él se avanzan cinco principios para una buena gobernanza: apertura, participación, responsabilidad, eficiencia y coherencia”.

comunicação seria uma forma de produzir confiança dos cidadãos nas instituições. A participação é essencial no fortalecimento do planejamento de ações realizadas em conjunto com fim no bem comum. A responsabilidade significa o papel que cada instituição possui diante suas atividades e à comunidade. Nessa perspectiva, a eficiência constitui a busca de objetivos e elaboração de políticas que proporcionam benefícios sociais. Por fim, a coerência é resultado de distintas atitudes. A coerência está nos atos feitos com aptidão e facilmente compreensíveis (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Portanto, esses cinco elementos são propostos para a convivência hospitaleira em coletivo.

As sugestões de uma boa governança devem considerar as interpretações e as aplicações no âmbito dos interesses sociais. Os valores e princípios citados também fazem parte de uma cultura institucional universitária. Essa cultura já está formada por meio das estruturas fundadas, das crenças, das rotinas, dos princípios, dos valores e do estabelecimento de normas. Essas percepções são exigências mínimas, as quais observam o comportamento de todas as pessoas que fazem parte da comunidade universitária (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017). Conforme Vicent Climent, Reitor da Universidade de Jaume I, Espanha (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017, p. 7),

> O Código de Ética é a principal ferramenta [...] que define o horizonte para a gestão da qualidade ética da organização, renovando nossa reputação e nossa liderança social. Esse código de ética busca orientar e inspirar a conduta de todos os membros da comunidade universitária [...][65] [tradução minha].

Em virtude desse excerto, um código ético é uma ferramenta de gestão de qualidade moral e orienta a conduta dos membros da comunidade universitária. Essa orientação ocorre para delinear o compromisso social da instituição. Nesse sentido, o desenho desse código de ética está alicerçado em Kohlberg (1992) e Cortina (2000a). Kohlberg (1992) usa as determinações das dimensões de Piaget para descrever os estágios de desenvolvimento moral[66]. De acordo com Biaggio

[65] El Código Ético es la principal herramienta [...] define el horizonte para la gestión de la calidad ética de la organización, renovando así nuestra reputación y nuestro liderazgo social. El presente código ético trata de orientar e inspirar por igual la conducta de todos los miembros de la comunidad universitaria [...].

[66] Kohlberg (1992) apresenta seis estágios de desenvolvimento moral, dispostos em três níveis. Os estágios são: Nível pré-convencional: estágio 1) orientação, punição e obediência; estágio 2) orientação relativa instrumental. Nível convencional: estágio 3) orientação da concordância interpessoal; estágio 4) orientação para a lei e a ordem. Nível pós-convencional: estágio 5) orientação

(2002, p. 37), “Essa centralidade da justiça deriva também do trabalho de Piaget sobre o desenvolvimento do julgamento moral, no qual ele definiu a moralidade como uma atitude de respeito pelas pessoas e pelas regras, aliando-se, portanto, a Kant”. Nessa percepção, a teoria dos estágios precisa da evolução cognitiva das pessoas. Tal evolução depende principalmente das relações coletivas e sociais. Desse modo, Kohlberg (1992) pode ajudar na constituição principalmente no esboço das dimensões.

Além de Kohlberg (1992), para essa tese, Cortina (2000a) pode auxiliar na fundamentação dos princípios, dos valores e dos compromissos do código ético. Nesse sentido, Cortina (1994) avança no conceito de uma convivência plural, ou seja, uma ética pensada em uma cidadania cívica. Segundo Cortina (1994, p. 55), “[...] quer dizer, explicitar os princípios e as normas que se exigem, porque se referem a questões de justiça e solidariedade, enfim, ao que todos querem para si e para os outros porque humanizam[67]” [tradução minha]. Com base nisso, apreende-se que os princípios e as normas são definidos com o intuito de justiça e solidariedade. A definição desses princípios pede o aperfeiçoamento da ação coletiva que beneficie o bem comum.

Valendo-se disso, desenhar um código de ética institucional pode ser um bom exercício para aprimorar a participação coletiva. O que se deseja é uma ética cidadã com democracia e corresponsável entre instituições e sociedade. Nesse sentido, para delinear um código ético, é plausível a compreensão da fundamentação ética, de como ocorre a aplicação e a finalidade prática no âmbito das instituições universitárias. O entendimento da fundamentação está na concepção da ética de mínimos e da ética de máximos de Cortina (1996a), que será analisada na continuação.

---

para o contrato social; estágio 6) orientação universal de princípios éticos.

[67] “[...] es decir de explicitar los principios y normas que son exigibles, porque hacen referencia a cuestiones de justicia y solidaridad, en definitiva, a lo que todas las personas querrían para sí y para los demás porque humanizan” (Cortina, 1994: 55).

5.1.1 Ética de Mínimos e Ética de Máximos

O desenho de um código de ética institucional é constituído pelo entendimento de uma ética de mínimos e uma ética de máximos. Os dois conceitos se complementam, por isso, não é possível a definição da ética mínima sem a ética de máximos. Entretanto, apesar da complementaridade, é importante distinguir os dois âmbitos que Cortina (1996a) desenvolve. Em vista disso, a fim de apresentar uma síntese da ética de mínimos e uma ética de máximos, um quadro comparativo com algumas ideias que delimitam os conceitos.

Quadro 1 – Síntese da Ética de Mínimos e Ética de Máximos

Ética de Máximos	Ética de Mínimos
Felicidade	Justiça
Bom	Justo
Finalidade	Dever
Conselho	Normas
Convite	Exigência
Prazer	Obrigação
Virtude	Lei
Pluralidade	Universalidade
Ideal da imaginação	Ideal da razão
Meta da pessoa humana	Meta do cidadão

Fonte: Elaborado por Marcelo Gustavo Andrade de Souza em 2006.

O quadro 1 demonstra as aproximações e diferenças das éticas de mínimo e máximo. De um lado, a concepção mais pessoal, de escolhas individuais, a ética de máximos. Os máximos éticos são responsáveis pelo respeito à pluralidade e os modelos de felicidade. De outro lado, está a ética com mínimos exigíveis a todos os seres racionais. São normas e regras comuns para que exista uma estrutura básica para a construção de uma sociedade. O mínimo de justiça faz referência a uma cidadania cívica na perspectiva de Cortina (1997). Com base nisso, a próxima seção tem a intenção de compreender a ética de mínimos.

5.1.1.1 O pensamento de Cortina e a Ética de Mínimos

A ética de mínimos vincula-se a dimensão do que é universalizável do âmbito da moral. Em vista disso, compreende-se que a ética de mínimos se ocupa da esfera da justiça. Na perspectiva de Cortina e Martínez Navarro (2005, p. 19), “justo

é aquilo que satisfaz os interesses universalizáveis atingidos por um diálogo entre todos os afetados em condições simétricas". Por isso, moralmente justo é algo que se faz sempre universalizável e para todo ser racional que queira ser moral. Nesse sentido, o mínimo de justiça está atrelado à dignidade humana.

Desse modo, há o entendimento que as exigências mínimas são identificadas para todos os seres racionais (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). Com essa definição, Cortina (1996a) relaciona o significado das éticas de mínimos e máximos. Ela argumenta que:

> Sem dúvida, é quase impossível averiguar o que é justo se não tivermos uma idéia precedente dos ideais de uma vida digna ou boa, assim como é impossível esboçar um ideal de felicidade sem levar em conta as exigências de justiça (CORTINA, 1996a, p. 60).

Com base nesse excerto, é preciso considerar sempre a ideia do justo e da felicidade. Entretanto, as exigências de justiça e dignidade são determinadas para todas as pessoas. Em vista disso, a ética de mínimos é constituída por valores universais compartilhados, por meio da justiça, a qual refere-se aos recursos morais de uma sociedade. O mínimo de justiça é um acordo para uma convivência digna das pessoas. Cortina (1996a, p. 62) esclarece que:

> As éticas de justiça ou éticas de mínimos ocupam-se unicamente da dimensão universalizável do fenômeno moral, isto é, daqueles deveres de justiça exigíveis de qualquer ser racional, e que, efetivamente, só são constituídos de exigências mínimas.

Nesse contexto, a ética de mínimos se apresenta como uma concepção de justiça para a estrutura básica de uma sociedade. Assim, um mínimo moral significa que apenas são justas as normas realmente desejadas por todos, por meio de um diálogo celebrado em condições simétricas. De tal modo, que os diálogos devem ocorrer respeitando as distintas culturas (PIZZI, 2005). Em relação a uma cultura institucional universitária, em que existem diferentes pessoas, com perspectivas, vontades e experiências, o desenho deve considerar a cooperação entre todos. Por isso, o desenvolvimento de um novo modelo de instituição mostra-se pertinente à medida que se delineie a democracia e a corresponsabilidade entre Universidade e sociedade.

Adela Cortina se aproxima da ética do discurso para compreender o caráter dialógico do ser humano. Nesse sentido, a autonomia de um sujeito supõe o juízo

crítico válido, por um lado. Por outro lado, o fundamento das normas de ação depende da competência comunicativa (PIZZI, 2003). De acordo com o estudioso, “O princípio da ética discursiva exige que a validade de toda norma seja pertinente a um consenso racional entre os afetados” (PIZZI, 2003, p. 562). Com base nisso, a ética do discurso proposta por Habermas determina certas pretensões de validez. O filósofo rompe com a filosofia da consciência e filia-se à filosofia da linguagem em que os sujeitos atuam com uma relação de reciprocidade e buscam o entendimento mútuo. A ênfase do entendimento está na racionalidade da validez (HABERMAS, 2012). Habermas esclarece que o consenso se manifesta de forma implícita por três pretensões de validez. O autor ilustra que:

> - a pretensão de que o enunciado feito seja verdadeiro (ou de que os pressupostos existenciais de um teor proposicional mencionado sejam realmente cumpridos); - a pretensão de que a ação de fala esteja correta com referência a um contexto normativo vigente (ou de que o contexto normativo que ela deve cumprir seja legítimo); e - a pretensão de que a intenção expressa pelo falante corresponda ao que ele pensa (HABERMAS, 2012, p. 192)

Com essa definição, Habermas expõe três critérios de validez: que um enunciado seja verdadeiro, que esteja correto ou seja legítimo e que tenha veracidade. A proposição de Habermas separa as normas ou convicções concretas da comunidade dos princípios universais (PIZZI, 2003). Nesse entremeio, Adela Cortina ressalta que essa hipótese não pode omitir o bem viver, a felicidade, as virtudes e os valores da vida cotidiana (PIZZI, 2003). Essas relações da filosofia prática podem contar com alguns mínimos morais compartilhados entre todos (CORTINA, 1994). Dessa maneira, a ética de mínimos são valores, direitos e atitudes de justiça que são exigíveis a qualquer ser racional (PIZZI, 2003). Assim, a ética de justiça se trata de valores-guias universalizáveis. As bases para a convivência de justiça e igualdade entre os sujeitos podem ser legitimadas por uma estrutura universalizada e comunicativa (PIZZI, 2003). Dessa maneira, Habermas (1997, p. 159) afirma que:

> A ideia de uma sociedade justa implica a promessa de emancipação e dignidade humana [...] os direitos não são bens coletivos consumíveis comunitariamente, pois só podemos gozá-los exercitando-os, ao passo que auto determinação individual constitui-se através do exercício de direitos que se deduzem de normas produzidas legitimamente. Por isso a distribuição equitativa de direitos subjetivos não pode ser dissociada da autonomia pública dos cidadãos, a ser exercitada em comum, na medida em que participam da prática de legislação.

Com esse trecho, entende-se que Habermas (1997) defende que, para uma sociedade mais justa, são necessárias a emancipação e a dignidade humana. Além disso, os direitos são conquistados pela participação coletiva que conduzem as normas consideradas legítimas. Nesse sentido, volta-se à noção da racionalidade comunicativa, fundamentada no diálogo aberto entre indivíduos que buscam a verdade. Por isso que Habermas (1984) reconhece a dimensão dialógica como um ato de linguagem, que busca o entendimento intersubjetivo. Assim, a linguagem é cotidiana, constituída por meio os valores culturais e se apresenta de forma objetiva. Desse modo, a comunicação se torna uma ação.

Baseando-se nisso, para existir um diálogo, supõe uma forma de agir e de intervir, sem necessariamente manipular os objetos do mundo ou as pessoas. Dessa forma, a comunicação pode ocorrer no sentido de construir um entendimento entre os atores sociais. O reconhecimento do diálogo intersubjetivo é valorizado pela ética de mínimos de Cortina (1996a). Para que tenha validade e seja capaz de instaurar a ética nas relações, este diálogo precisa estar fundamentado na argumentação racional, de modo a que sejam respeitados os limites das relações humanas em um ambiente democrático. Dessa maneira, conforme Pizzi (2003, p. 575),

> [...] diante da diversidade de valores e à pluralidade de grupos com diferentes identidades coletivas, qualquer referente universal das pretensões de validade supõe a concordância de todos os interessados e, ainda, que tais normas respondam por igual aos interesses de todos. Tal pretensão aspira a ser uma alternativa que pretende dar sentido e configurar um mínimo reconhecido por todos, apesar do pluralismo [...].

Em virtude desse excerto, apesar da pluralidade e das diferenças, ter um grau de pretensões de validez universalizável implica a concordância de todos os envolvidos. Essas pretensões tendem configurar um mínimo de moral reconhecido pelos concernidos. Desse modo, a ética de mínimos defendida por Cortina é uma exigência universal de justiça. Assim, os mínimos estão ligados a princípios que qualquer sociedade deveria assumir, indistintamente de nação, cultura ou modo de vida. Esses princípios são delineados, conforme os valores, os direitos e as atitudes dialógicas. Nesse sentido, valores éticos são estabelecidos, tais como a liberdade, a igualdade, a solidariedade e o respeito. Em outros termos, as exigências morais de uma ética de mínimos vinculam-se aos direitos econômicos, sociais e culturais (PIZZI, 2005). Esses direitos referem-se ao mínimo de cidadania entre as pessoas. Por exemplo, é preciso que as pessoas vivam com o mínimo de dignidade como um

emprego para sobreviver; ter acesso a bens sociais, como saúde e educação; assim também a cultura é importante ao desenvolvimento do sujeito social, como o cinema, a música e a literatura. Significa uma cidadania cívica, pois tem como função beneficiar o bem comum. Nessa percepção, Garcìa-Marzá (2012, p. 11) ressalta:

> Desde o momento em que instituições como família, governo, negócios, Universidade, igreja, partidos políticos, sindicatos, câmaras de comércio, fundações e organizações etc., têm poder, são agentes da justiça e são responsáveis como instituições[68] [tradução minha].

Por esse viés, o pesquisador, o qual não possui vínculo com os estudos de Adela Cortina, enfatiza que as instituições são agentes de justiça. Bem como, elas são responsáveis como agentes sociais, pois têm a potencialidade de contribuir para o desenvolvimento local e regional. Nesse contexto, a ética mínima se aplica por meio de fundamentos e valores da sociedade. Essa ética encontra-se no pluralismo e na diversidade cultural. Destaca-se que além de uma dimensão formal de justiça, a ética de mínimos se define por uma situação concreta de responsabilidade, em uma realidade vivida (PIZZI, 2003). Dessa maneira, os aspectos formativos de mínimos morais possuem também:

> [...] preferências, as tradições, os modelos que inspiram confiança ou as instituições fáticas que movimentam a atuação humana, e somente em determinadas ocasiões uma reflexão explicitamente argumentada que dirige a ação[69] (CORTINA, 1996b, p. 31) [tradução minha].

Valendo-se desse fragmento, os mínimos morais de justiça são identificados com normas, valores e atitudes. Tais mínimos éticos são exigências inegociáveis de virtudes humanas. Dessa forma, a ética de mínimos está na dimensão universalizante de qualquer ser racional (Pizzi, 2003). Conforme o estudioso Pizzi (2003, p. 573) “Dentro do conteúdo desta ética mínima, se destacam valores, direitos e atitudes. Os valores reconhecidos e assuntos dependem de uma atitude dialógica como é o da liberdade, a igualdade, a solidariedade e o respeito [...]”. Com base nisso, entende-se que esses mínimos são expressões que se acrescentam na concretização de justiça.

---

[68] Desde el momento en que las instituciones como la familia, el gobierno, la empresa, la universidad, la iglesia, los partidos políticos, los sindicatos, las cámaras de comercio, las fundaciones y organizaciones, etc, tienen poder son agentes de justicia y son responsables como instituciones.

[69] [...] preferencias, tradiciones, modelos que inspiran confianza o instituciones fácticas que mueven la acción humana, y solo en determinadas ocasiones una reflexión explícitamente argumentada que dirige la acción.

Destaca-se que a ética de mínimos se desenvolve por diferentes aspectos ligados ao que é justo, como valores do respeito, da solidariedade e da igualdade. Nessa perspectiva, é possível aproximar a ética de mínimos com a teoria da cultura institucional. A ética de mínimos delineia-se por uma série de elementos comuns a todos seres racionais (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). Na verdade, são recursos morais, dos quais os sujeitos compartilham para uma vida em sociedade. No caso de uma cultura institucional, ela consiste nos valores, princípios e normas existentes em uma determinada instituição (SCHEIN, 2009). Esses fatores não estão descritos em um documento, mas representam a convivência entre as pessoas. Nesse contexto, a cultura de uma instituição universitária apresenta certos fundamentos que podem ser considerados mínimos éticos. Esses mínimos devem ser justos e considerados por todos os envolvidos. Com isso, os mínimos éticos de uma Universidade poderiam ser, por exemplo, a participação, o respeito, a confiança mútua e a responsabilidade.

Nessa concepção, compreende-se que a ética de mínimos pode contribuir ao convívio. Enquanto marcos indispensáveis, as normas contribuem igualmente para o fortalecimento da cidadania. Cortina (2005, p. 27), entende que “o fato de se saber e de se sentir cidadão de uma comunidade, pode motivar os indivíduos a trabalhar por ela”. Percebe-se, dessa forma, que os sujeitos devem se sentir pertencentes a uma comunidade. Assim, existe mais chances de os cidadãos cooperarem. Em vista disso, o consenso dialógico pode ser construído, possibilitando os mínimos éticos. Esses mínimos contribuem à cidadania, que se consolida na realidade comunitária. Na efetivação dessa cidadania civil, é inquestionável que todas as pessoas estejam integradas à sociedade.

Nessa perspectiva, para uma ética cívica, não é suficiente a ética de mínimos de justiça. Desse modo, é necessário avançar em uma ética de solidariedade e de conteúdos formativos para uma cidadania plural. Além desses valores, estão a igualdade, a liberdade, a tolerância e os direitos humanos (PIZZI, 2003). A relação das éticas de mínimo e das éticas de máximo, de acordo com Pizzi (2005, p. 284),

> [...] se as exigências de justiça se referem a mínimos decentes e válidos (imprescindíveis) para todos, a ética de máximos (ou éticas da felicidade) busca assegurar aspirações ou ideais de uma vida digna e boa, qual seja de um bem viver.

Por meio desse trecho, compreende-se que a ética está entre procedimentos mínimos exigíveis e máximos decentes aos sujeitos (Pizzi, 2003). Nesse sentido, as requisições de éticas mínimas e de éticas máximas são para a convivência coletiva. Assim, a dignidade humana está no mínimo de justiça e na percepção de máximos, ou seja, uma vida feliz. Nessa percepção, a ética de máximos será discutida na continuação.

5.1.1.2 A Ética de Máximos

A ética de máximos é entendida como aquilo que causa felicidade. Dessa maneira, o sentido de feliz não pode ser exigido dos outros seres racionais, pois trata-se de uma realização subjetiva, pessoal e intransferível (CORTINA, 2007a). Nessa acepção, a vida de felicidade diz respeito ao indivíduo. Significa que eu tenho a liberdade de escolher o que é bom, como também, outras pessoas podem ter uma compreensão diferente. Dessa forma, “quando falamos que algo é bom ou que proporciona felicidade, não podemos exigir que qualquer ser racional o considere bom, pois essa é uma opção subjetiva” (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005, p. 19). Isso quer dizer que a ética de máximos está relacionada com as escolhas pessoais.

A definição de uma ética de máximos tem a ideia de que é possível atingir a maior felicidade. De acordo com Pizzi (2003), a ética de máximos faz referência as questões da vivência feliz ou de realização pessoal. A racionalidade está no horizonte da vida concreta ou de um estilo individual. Nesse ínterim, a ética de máximos trata-se de modelos morais que dependem de uma seleção subjetiva, não são exigíveis para qualquer ser racional (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). Cortina (1996a, p. 62) fundamenta que:

> [...], as éticas de felicidade pretendem oferecer ideais de uma vida digna e boa, ideais que se apresentam hierarquizadamente e englobam o conjunto de bens que os homens usufruem como fonte da maior felicidade possível. São pois, éticas de máximas, que aconselham a seguir o modelo e convidam-nos a toma-lo como norma de conduta, mas não podem exigir ser seguidos, visto que a felicidade é tema de aconselhamento e convite, e não de exigência.

Diferentemente da ética de mínimos, a ética de máximos depende da decisão subjetiva de cada pessoa. O ideal do que seria uma vida considerada feliz não pode ser exigida, porque cada ser humano tem uma compreensão do que lhe traz felicidade. Enfim, a ética de máximos é desenvolvida a partir da definição individual do sujeito. O que pode causar o bem em uma pessoa pode não originar em outros. Na percepção de Pizzi (2003, p. 576-577),

> Em definitiva, no terreno da felicidade, as éticas de máximo aconselham que caminhos seguir para alcançar a felicidade, como organizar as diferentes metas a que uma pessoa se pode propor, os distintos bens que pode perseguir para conseguir sua felicidade.

Com base nessa concepção, a ética de máximos é definida por cada pessoa. O sujeito propõe metas e planeja o seu caminho. Com esse entendimento, o indivíduo persegue a sua felicidade. Por isso, não faz sentido exigir de alguém o dever (PIZZI, 2003). Segundo Pizzi (2003, p. 577),

> Na verdade, a articulação entre mínimos e máximos supõe a possibilidade de construir uma sociedade mais justa e, ao mesmo tempo, fornecer os recursos necessários para que – desde esses mínimos compartidos – cada sujeito defenda e persiga seus próprios ideais de felicidade.

Dessa maneira, por um lado, a convivência coletiva exige mínimos compartilhados para uma sociedade mais justa. Por outro lado, ao mesmo tempo, cada sujeito tem o direito de defender a sua própria felicidade. Desse modo, compreende-se que modelos de felicidade não podem ser impostos a todos, mesmo que eles possam ser partilhados ou sugeridos. Até porque os caminhos que conduzem uma vida feliz são entendidos de forma diferente pelos indivíduos. Assim, a complementação das éticas mínimas e das máximas significa que um depende do outro, isto é, as propostas de máximos estão dentro dos mínimos (justiça). Da mesma forma, nenhuma ética de máximos pode anular ou duvidar da ética mínima, pois os mínimos se alimentam das éticas de máximos (PACHÓN, 2014). Segundo as palavras de Pachón (2014, p. 92),

> A articulação de mínimos e máximos [...] exige levar em consideração que os mínimos são alimentados e nascidos dos máximos; as demandas da justiça são feitas a partir do horizonte da felicidade. Portanto, não é necessário prestar atenção aos mínimos e, em seguida, aos máximos, mas sim observar os máximos para construir os mínimos[70] [tradução minha].

[70] La articulación de mínimos y máximos exige [...] tener en cuenta que los mínimos se alimentan y

Por meio do exposto acima, o objetivo é construir uma vida com justiça e dignidade. Nessa perspectiva, os cidadãos são protagonistas para constituir uma ética cívica para a convivência. As grandes metas são a felicidade pessoal e a dignidade de viver juntos (PACHÓN, 2014). Pertinente a essa busca social, não existem soluções automáticas, elas necessitam ser consideradas por todos. Nessa relação, a reivindicação é a disposição de conduzir a vida individual e coletiva. A capacidade de viver na coletividade está na função de prover meios que respeite o sujeito social.

Nesse contexto, Cortina e Martínez Navarro (2015) ressaltam que a ética de mínimos pressupõe o pluralismo. No entanto, seria autoritarismo exigir que todos aderissem ao mesmo modelo de vida feliz. Por conta disso, os autores articulam a relação entre as éticas de mínimos e de máximos. Segundo Cortina e Martínez Navarro (2015, p. 116),

> a. Construir uma ética crítica democrática, que consiste nos mínimos que os cidadãos compartilham, alimentados pelos máximos que professam. b. Aplicar esses mínimos aos diferentes âmbitos da vida social (medicina, empresa, ciência e tecnologia, educação, política, ecologia), de modo que se encontre com a moral elevada, em boa forma. c. Construir uma ética universal, uma “Nova Ordem Ética Internacional”, a partir das exigências de justiça inevitáveis, entre as quais se inclui o dever de respeitar os modelos de felicidade dos diferentes grupos e culturas.

De acordo com esse fragmento, a ética de mínimos é para os cidadãos compartilharem. Do mesmo modo, os mínimos são alimentados pelas éticas de máximos, que os sujeitos professam. Assim também, os mínimos exigíveis devem ser aplicados em diferentes âmbitos da vida social, como na medicina, na educação, na empresa e na ecologia. Nesse sentido, construir uma ética universal que contemple um espaço normativos e o dever de respeitar as diferenças. Valendo-se disso, o intuito é que se possa exercer a cidadania de maneira participativa e hospitaleira. Nessa concepção, Habermas (1997) articula a noção de máximos e mínimos com o conceito de mundo da vida. Conforme Habermas (1997, p. 111-112):

> O mundo da vida configura-se como uma rede ramificada de ações comunicativas que se difundem em espaços sociais e épocas históricas; e as ações comunicativas, não somente se alimentam das fontes das tradições culturais e das ordens legítimas, como também dependem das

---

nacen de los máximos; las exigencias de justicia se hacen desde el horizonte de la felicidad. No es por tanto que haya que atender primero a los mínimos y luego a los máximos, sino que hay que dirigir la mirada a los máximos para construir los mínimos.

> identidades dos indivíduos socializados. Por isso, o mundo da vida não pode ser tido como uma organização superdimensionada, à qual os membros se filiam, nem como uma associação ou liga, na qual os indivíduos se inscrevem, nem como uma coletividade que se compõe de membros. Os indivíduos socializados não conseguiram afirmar-se na qualidade de sujeitos, se não encontrassem apoio nas condições de reconhecimento recíproco, articuladas nas tradições culturais e estabilizadas em ordens legítimas e vice-versa. A prática comunicativa cotidiana, na qual o mundo da vida certamente está centrado, resulta, com a mesma originalidade, do jogo entre reprodução cultural, integração social e socialização.

Com esse excerto, Habermas (1997) estabelece que o mundo da vida se configura como uma rede de ações comunicativas. O mundo da vida é determinado pelas fontes das tradições culturais e das ordens legítimas, como também das identidades socializadas dos indivíduos. Assim, o mundo da vida depende da reprodução cultural, da integração social e da socialização. Com base nisso Habermas (2012, p. 193) diz que “cada mundo da vida equipa os seus membros com um estoque comum de saber cultural, de padrões de socialização, valores e normas”. Habermas (2012) defende o mundo da vida como um horizonte, do qual os sujeitos agem comunicativamente.

Desse modo, pressupondo uma vida em comum entre as pessoas, é imprescindível a participação conjunta da sociedade e das instituições, que beneficie a todos. Em vista disso, a proposição de um código de ética tem a possibilidade de reunir concepções harmônicas entre regras que impõe a vontade pessoal e o compromisso institucional e social. Nesse ponto de vista, ao desenhar um código institucional, deve-se considerar a fundamentação ética na indicação de princípios, na constituição de valores e no estabelecimento de normas. O delineamento desses elementos pode estar na formação de capital social para o desenvolvimento de uma cultura universitária democrática e corresponsável. A intenção envolve um novo modelo de instituição. Valendo-se disso, a fundamentação da ética de mínimos e da ética de máximos ganha a contribuição da aplicabilidade da ética. As éticas aplicadas auxiliarão no planejamento do código ético institucional. Assim, as éticas aplicadas serão apresentadas na próxima seção.

5.1.2 Éticas Aplicadas como base de uma ética institucional

Do mesmo modo que um código de ética institucional tem a sua fundamentação na ética de mínimos e na ética de máximos, a aplicação desse código está na compreensão das éticas aplicadas. Ao lado da fundamentação da moralidade, existe a tarefa da aplicação a qual consiste em averiguar como os princípios ajudam a orientar os diferentes tipos de atividades (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). Dessa forma, não basta refletir sobre como se aplicam os princípios de cada área de conhecimento ou profissão. É necessário investigar quais são os bens internos que cada área deve trazer para a sociedade. Além disso, pesquisar quais são os valores e hábitos que poderão ser incorporados para alcançá-los (CORTINA; MARTÍNEZ NAVARRO, 2005). A pesquisadora González-Esteban, que não está na mesma linha de pesquisa de Cortina, ressalta que:

> [...] a ética aplicada preocupa-se principalmente em aplicar os princípios ético-teóricos, descobertos ou extraídos no processo de fundamentação dos princípios morais, às diferentes áreas da práxis humana[71] (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b, p.24) [tradução minha].

Valendo-se dessa concepção, entende-se que as éticas aplicadas defendem os princípios ético-teóricos utilizados em diferentes áreas humanas. Dessa maneira, a ética aplicada tem a ver com a reflexão das questões práticas da vida humana (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Assim, as éticas aplicadas são orientações elaboradas às distintas áreas do conhecimento. Tais orientações enfatizam o saber ético, desde o agir humano, as tradições herdadas historicamente, as demandas das pessoas e da sociedade e o aporte da reflexão filosófica (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). A expressão ética aplicada nasce na década de 1970 do século XX nos Estados Unidos. Conforme Correa Casanova (2019b, p. 9),

> Aqueles que invocam esse rótulo utilizam-no para se referir, fundamentalmente, às novas reflexões destinadas a orientar a ação em áreas que, em um momento histórico, estavam fora do campo de interesse dos filósofos Morais[72] [tradução minha].

---

[71] [...] la ética aplicada se ocupa principalmente de aplicar los principios ético-teóricos, descubiertos o extraídos en el proceso de fundamentación de los principios morales, a los diferentes ámbitos de la praxis humana.

[72] Quienes invocan este rótulo se sirven de él para referirse, fundamentalmente, a las nuevas reflexiones destinadas a orientar la acción en ámbitos que, en un momento histórico, se encontraban fuera del campo de interés de los filósofos Morales.

Nessa perspectiva, as reflexões da ética aplicada começam com as discussões sobre os problemas morais da sociedade. Tais discussões, sobretudo, são sobre as atividades institucionais, como a ética médica e a ética dos negócios (CORREA CASANOVA, 2019b). Desse modo, a ética aplicada tem como princípio a autonomia do ser humano, ou a sua capacidade humana relacionada às normas morais, como a racionalidade, o diálogo e a cordialidade (PACHÓN, 2014). Segundo Cortina (2002, p. 46), "As éticas aplicadas nasceram, então, por imperativo de uma realidade social que necessitava de respostas multidisciplinares em sociedades moralmente pluralistas[73]" [tradução minha]. Por isso, para demonstrar os valores e atitudes em cada âmbito social, ganha espaço as chamadas éticas aplicadas como, por exemplo, na ecologia, no direito dos animais, nas empresas, na biotecnologia, nos meios de comunicação e nas profissões (CORTINA, 2000b).

Em virtude disso, a ética aplicada é condicionada por ferramentas e métodos filosóficos-éticos. Nesse sentido, a aplicação da ética encontra-se no estudo de diferentes práticas humanas. González-Esteban (2013b) realça alguns exemplos, como na economia, nos negócios, nas novas tecnologias, na educação, na mídia, etc. No Brasil, existem análises em várias áreas, tais como, da saúde, do jornalismo, do direito e da assistência social. Contudo, pode existir algumas diferenças entre os códigos direcionados ao âmbito jurídico e ao âmbito da moralidade. Os códigos éticos alicerçados na moralidade têm como base a consciência dos indivíduos, os quais determinam seus valores e princípios. Esses valores são constituídos pelas próprias experiências e no meio social. Os códigos instituídos nos princípios jurídicos estabelecem principalmente deveres e sanções. Os deveres e as sanções são deliberados sem discussão e participação das pessoas. Eles são definidos de cima para baixo. Segundo Martínez Navarro (2010a, p. 30), "A legalidade é um conjunto de "regras do jogo" de uma sociedade, que se proclamam vigentes para toda a população [...][74]" [tradução minha]. Com base nesse trecho, entende-se que a legalidade possui um conjunto de regras, as quais são comuns para toda a sociedade.

[73] "Las éticas aplicadas nacieron, pues, por imperativo de una realidad social que necesitaba respuestas multidisciplinares en sociedades moralmente pluralistas".

[74] "La legalidad es un conjunto de "reglas de juego" de una sociedad, que se proclaman como vinculantes para toda la población [...]".

Valendo-se dessas diferenças dos códigos de ética, destacam-se algumas profissões que possuem códigos de acordo com a esfera jurídica: Código de Ética Profissional do Psicológico, Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros e Código de Ética do Assistente Social. Muitos códigos estabelecem artigos com direitos, responsabilidades, deveres, proibições e penalidades, como, por exemplo: Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, Código de Ética Profissional do Economista e o Código de Ética Profissional do Administrador. Nos códigos investigados, os valores e princípios aparecem de forma genérica, como uma apresentação e os deveres e obrigações estão dispostos como uma resolução. O Código de Ética Médica (2019), por exemplo, apresenta diferentes capítulos que abordam desde princípios fundamentais, os direitos, as responsabilidades médicas, bem como a relação com os direitos humanos, os pacientes, a família, o sigilo médico, o ensino e pesquisa, a publicação e o que é vedado ao médico. Ressalta-se que, para revisão do código, foram criados grupos de trabalho em todos os estados do Brasil (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 2019). Entretanto, o código ético é organizado considerando o formato deontológico, na esfera do dever e das obrigações.

Nesse contexto, percebe-se que os códigos profissionais são organizados pelos Conselhos Federais, os quais possuem um número determinado de membros. Dessa maneira, o planejamento do código depende de discussões em grupos pequenos. Nessa relação, não há participação de todos os envolvidos na elaboração do código. Distintamente ao código do âmbito jurídico, um código ético de fundo moral, pressupõe a participação, o engajamento e a confiança mútua. Dessa forma, as éticas aplicadas orientam as ações propondo critérios e princípios, por um lado, e normas concretas e conselhos, por outro (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). Nas palavras de Pizzi (2006, p. 15), “Emergem, com muita força, o repensar do conteúdo moral, do agir humano e as consequências de sua práxis”. O caráter ético deriva das deliberações coletivas e intersubjetivas. Assim, entende-se que as tomadas de decisões envolvem um mínimo de consenso. A participação pode acontecer em comitês de ética, nas auditorias, nas avaliações e outros espaços de trabalho interdisciplinar (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). Conforme Pizzi (2006, p. 33):

> Diante dessa “demanda social e pública”, a ética vê-se obrigada a responder a novas expectativas sociais, contribuindo para a orientação de

> questões práticas e para a busca de soluções a problemas que necessitem de um respaldo filosófico.

Por essa realidade social, impõem-se, para a ética, novas reflexões sobre quais valores devem ser transmitidos. Enfatiza-se que a ética se preocupa com o agir humano. Em vista disso, na teoria, a ética tende a normatizar o agir (PIZZI, 2006). Com essa intenção, criou-se a ética aplicada, ou seja, orientar as questões práticas (PIZZI, 2006). De acordo com a percepção de Garcìa-Marzá (2012, p. 9), "Na ética aplicada, entendemos a ética como um recurso, como uma capacidade sem a qual nenhuma prática social é possível[75]" [tradução minha]. Dessa maneira, a ética aplicada significa um tipo de recurso moral especial. De um modo, quanto mais os recursos morais são utilizados, mais temos. De outro, se os recursos não são empregados, eles desaparecem (GARCÌA-MARZÁ, 2012). Por isso, justifica-se a ênfase dos recursos éticos, para além de sua fundamentação, mas na aplicação em diferentes áreas do conhecimento.

Na direção das éticas aplicadas, Pizzi (2006) destaca que a orientação do agir foi dividida entre as éticas teleológicas e éticas deontológicas. As éticas teleológicas também são entendidas como consequencialista, pois busca no final o bem. O fim da ação determina todo agir (PEREIRA, 2017). O vocábulo teleologia significa o "*estudo do fim*"; té*los*", do grego, diz respeito a propósito ou fim, o fim da ação. (TREVISAN, 2020). Por isso, os homens devem agir de modo que o fim seja a felicidade (PEREIRA, 2017). Já as éticas deontológicas valorizam a ação, conforme o dever. O termo deontologia diz respeito a "teoria do dever" ou "em conjunto de deveres de qualquer profissão", com regras especificas (TREVISAN, 2020). A boa ação é determinada no agir pelo dever. Caso a boa intenção (razão ou motivo) for pensada como boa vontade, ela pode ser universalizada. A universalidade acontece se o que decidirmos for bom para todos (PEREIRA, 2017) A ética deontológica de Kant (1987), por exemplo, determina regras universais a todos, no âmbito do dever. Com esse viés, a deontologia de Kant se aproxima dos princípios jurídicos.

Nessa perspectiva, enfatiza-se a relevância da fundamentação e aplicação das éticas aplicadas. De um lado, está a fundamentação das diferentes teorias éticas. De outro, consta a maneira como as teorias podem ser aplicadas (PIZZI, 2006). A fundamentação é a justificativa de normas e princípios que orientam o agir

[75] "En las éticas aplicadas entendemos la ética como un recurso, como una capacidad sin la que ninguna práctica social es posible".

humano. A aplicação da ética diz respeito a práxis que será definida. De acordo com Pizzi (2006, p. 70),

> Um dos problemas fundamentais da ética consiste em delinear obrigações e condutas morais em situações particulares, ou seja, naqueles âmbitos da práxis social. Sem a aplicação da ética aos distintos âmbitos da vida social, é impossível justificar qualquer pretensão moral para as instituições, empresas ou atividade profissional.

Baseando-se nesse fragmento, percebe-se que a fundamentação da ética ocorre por meio das definições de princípios e obrigações da conduta ética no meio social. A aplicação da ética está na determinação de valores em diferentes espaços da vida social, como instituições, empresas, universidades ou hospitais. Nessa tese, a fundamentação é conforme as éticas de mínimos e éticas de máximos de Cortina (1996a). A ética de mínimos trata-se de ter normas básicas seguidas por todos, uma justiça. Ao mesmo tempo, as éticas de máximos são modelos de felicidade que cada indivíduo deseja. Por isso, elas não podem ser exigíveis, os sujeitos devem ter uma ideia própria do que é ser feliz. A concepção de Cortina se diferencia da ideia de uma filosofia alicerçada nas virtudes e na felicidade dos pensadores antigos e da Idade Média (Sócrates, Platão, Aristóteles e Santo Agostinho). Sendo assim, Cortina também não se aproxima da noção do dever da Modernidade. Kant (1987) estabelece o conceito do Imperativo Categórico, à medida que os indivíduos têm a inclinação de obedecer a lei. Dessa forma, os sujeitos se desprendem de suas vontades, interesses e inclinações. Segundo Kant (1987, p. 42), o indivíduo “age de tal modo que a máxima da tua vontade possa valer sempre ao mesmo tempo como princípio de uma legislação universal”. Assim, o imperativo categórico é determinado como a lei fundamental da razão pura prática.

Em vista disso, Cortina adere ao sentido da Ética do Discurso, a qual delineia a filosofia da linguagem como centro. Habermas (2012) define pretensões de validez em que os atos de fala dos sujeitos precisam de simetria e a participação para chegar a um consenso. Nessa percepção de fundamentação, busca-se as éticas aplicadas para poder desenhar um código institucional para desenvolver uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Desse modo, os valores, os princípios e as normas da cultura institucional serão essenciais para criar um modelo de Universidade mais forte, como também pensada em uma conduta ética responsável.

Tomando-se como base isso, os sujeitos podem optar por uns valores e não outros. Esse é o sentido dos recursos morais da ética. Assim, é possível compreender os motivos que decidimos que a tolerância é melhor que a intolerância ou que o respeito é melhor que a injustiça (CORTINA, 2000b). Dessa maneira, a ética aplicada deve orientar o comportamento. Ela não serve para tomar decisões moralistas, mas para direcionar as ações das diferentes áreas (PACHÓN, 2014). Em vista disso, é a opinião pública que exige o agir ético das atividades dos hospitais, das empresas, dos profissionais, das universidades e de outras instituições sociais. De acordo com Pachón (2014, p. 90),

> Os cidadãos sabem que não basta reivindicar direitos, mas é necessário assumir responsabilidades e participar diretamente, [...]. Colaborar com outros conhecimentos de maneira republicana, juntamente com especialistas, juízes, teólogos, cidadãos e governos, é uma obrigação moral[76] [tradução minha].

Valendo-se desse trecho, compreende-se que as éticas aplicadas se materializam em diferentes áreas, como na medicina, no direito, para as empresas, para os servidores públicos, nas Universidades, nos hospitais, em outras profissões e instituições sociais. Nessa perspectiva, as decisões dos cidadãos, os quais perseguem uma moral compartilhada, são independentes de suas crenças ou suas descrenças ou concepções de vida boa ou ideais de felicidade (CORTINA, 2000b). A ética aplicada é dividida no momento que se envolve a corresponsabilidade para o bem comum. O desejo por uma vida feliz com dignidade humana perpassa pelos desafios da materialização de valores, como a colaboração e a participação. Para isso, é necessário a implicação de uma governança que reúna as instituições sociais, como a Universidade, a sociedade e o Estado (GONZÁLEZ-ESTEBAN,2013b). Nas palavras de González-Esteban (2010, p. 225),

> [...] a uma ética aplicada que nos permita alcançar um conhecimento ético que oriente tal profissão de forma justa, prudente e responsável à altura dos valores de convivência que constituem uma ética cívica[77] [tradução minha].

[76] Los ciudadanos van percatándose de que no basta con reclamar derechos, sino que es preciso asumir responsabilidades y participar directamente, […]. Colaborar con los demás saberes en forma republicana, junto con expertos, juristas, teólogos, ciudadanos y gobiernos, es una obligación moral.

[77] [...] a una ética aplicada que nos permitirá alcanzar un saber ético orientador de tal profesión en un sentido justo, prudente y responsable a la altura de los valores de convivencia que componen una ética cívica.

Com esse excerto, a ética aplicada é um saber orientador, o qual pode auxiliar as ações institucionais. Tal saber é um guia dos valores de uma convivência cívica entre todos. Nesse momento, a cidadania civil é maior que as outras cidadanias. Isso porque a cidadania civil reconhece os demais tipos de cidadania. Aqui, a cidadania civil compreende os direitos básicos, sociais e culturais (CORTINA (1997). Entende-se por direitos básicos, o acesso ao saneamento em casa, o respeito e a dignidade da pessoa humana. Os bens sociais se referem a educação e a saúde. Como também, a promoção da cultura é fundamental para a cidadania e a compreensão da pessoa como pertencente a um grupo. A cultura se destaca como a pintura, o teatro, a dança e a música. Além disso, a cultura representa o momento sócio-histórico de cada sociedade. Lozano Aguilar (2010), expõe que a ética aplicada pode ser uma reflexão dos problemas concretos de uma determinada área e de sua aplicação. Nesse sentido, se faz necessário pensar quais são os valores, princípios e atitudes que deveriam entrar em prática. Sempre considerando os diferentes grupos afetados, como as autoridades, as instituições e a sociedade. Assim, a ética aplicada é delineada por uma ética, uma filosofia moral, que possui os seguintes elementos fundamentais, conforme Lozano Aguilar (2010, p. 262):

> 1. Esclarecer o que é moral, quais são suas características, 2. Fundamentar a moral, ou seja, tentar descobrir quais são as razões para os homens se comportarem moralmente, 3. Aplicar os resultados às diferentes áreas da vida social das duas primeiras, que é o que hoje se denomina «ética aplicada»[78] [tradução minha].

Valendo-se desses elementos, a ética aplicada possui condições e especificidades próprias em cada atividade. Tais elementos contam com o significado e características da moralidade, a fundamentação de um comportamento responsável socialmente e da aplicação nas diferentes áreas da vida social. Em virtude disso, cada área tem a possibilidade de definir seus valores éticos. De acordo com Lozano Aguilar (2010, p. 263), a "[...] tarefa é desenhar os valores, princípios e procedimentos que, nos diferentes casos, os afetados devem levar em consideração[79]" [tradução minha]. Nesse contexto, a ética deve se preocupar com o

[78] 1. Aclarar qué es lo moral, cuáles son sus rasgos, 2. Fundamentar la moral, es decir, tratar de inquirir cuáles son las razones para que los hombres se comporten moralmente, 3. Aplicar a los distintos ámbitos de la vida social los resultados de las dos primeras, que es lo que hoy se viene llamando «ética aplicada».

[79] "[...] tarea consiste en diseñar los valores, principios y procedimientos que, en los diferentes casos, deberían tener en cuenta los afectados".

marco de aplicação. Os valores são traçados de acordo com a cultura institucional de cada Universidade, por exemplo. A aplicação concreta de tais valores precisam ser realizada por seus membros com o apoio da comunidade externa. Com isso, os próximos passos depois de definir os fundamentos são os documentos como código de ética, auditorias e comissões de ética.

Nesse viés, Cortina (1994) esclarece que a ética aplica é exigida por diferentes atores sociais. Destaca-se que esses atores são desde filósofos morais, mas também de governos, de instituições, de especialistas de diferentes atividades e pela opinião pública (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Percebe-se que a ética aplicada constitui uma nova expectativa diante das práticas da vida cotidiana. A percepção está nas cobranças das condutas que estejam de acordo com a normatividade moral e jurídicas e, ainda, dos valores que busquem a realização individual e social. Isso ocorre por mais responsabilidades sociais e institucionais. Nas Universidades, as determinações ocorrem desde a missão universitária, dos programas de ensino e extensão, das investigações em diferentes áreas do conhecimento e ações administrativas e acadêmicas. Assim como nas atividades, as imposições aparecem também nas atitudes éticas.

Nessa concepção, determinar a ética institucional é um processo das éticas aplicadas. Ter a ética institucional como parte das éticas aplicadas significa que as condutas das pessoas precisam estar de acordo com as práticas desenvolvidas pelas instituições. Nessa linha de pensamento, é indispensável que as instituições universitárias promovam atitudes inovadoras que estejam fundamentadas em valores éticos e na responsabilidade social. O aperfeiçoamento dessa ética passa pela reflexão da finalidade dos programas definidos pela instituição; os meios para se alcançar os fins; o entendimento dos valores, os quais são importantes e a formulação de documentos que são orientadores (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). Nessa perspectiva, é imprescindível o entendimento da constituição de uma ética institucional no âmbito universitário. Com esse objetivo, a ética institucional das instituições universitárias será abordada na sequência.

5.1.3 Por uma Ética Institucional das Instituições Universitárias

O processo de formação de uma ética aplicada para uma ética institucional decorre pela compreensão de qual é a finalidade de uma atitude moral. Nessa perspectiva, a ética institucional refere-se à capacidade e a integridade moral nas atividades realizadas. As instituições devem reconhecer alguns valores, por exemplo, a liberdade, a igualdade, a solidariedade, o respeito e o diálogo (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). Dessa maneira, Martínez Navarro (2010b, p. 24) esclarece que:

> [...] as distintas éticas profissionais devem respeitar e apoiar o quadro ético da ética cívica, o verdadeiro suporte moral da convivência em sociedades pluralistas, e a partir daí devem contribuir com os seus próprios valores correspondentes à profissão em questão. Por fim, defenderei que as profissões que almejam estar no auge da consciência moral de nosso tempo, devem buscar a excelência em um duplo sentido: a superação da burocracia por meio de um novo conceito de vocação profissional como projeto pessoal de autorrealização ou de uma vida boa, e oferecendo um serviço de qualidade à sociedade e à humanidade, tendo também em consideração as gerações futuras, o que se relaciona com as noções de justiça e cidadania compreendidas na sua dimensão ética de compromisso cívico das pessoas com a sociedade local e global a que pertencem[80] [tradução minha].

Com base nisso, compreende-se que as éticas de diferentes esferas ganham o apoio da ética cívica. Em vista disso, o desenvolvimento da ética cívica dá suporte à conduta ética dos sujeitos sociais. Em virtude disso, fatores como o respeito, a confiança mútua e a participação podem auxiliar a ética institucional das Universidades. Essa ética pode estabelecer a excelência nas ações universitárias, tanto na esfera administrativa como no acadêmico. Tal excelência é delineada por princípios que beneficiam tanto a própria instituição quanto a sociedade. O desenvolvimento dessa ética tem o comprometimento de uma conduta socialmente responsável. Inicialmente, a noção de o mínimo de justiça auxilia o delineamento de valores éticos. Após a consolidação das éticas institucionais, será possível a ampliação para uma cidadania mais plena, como a cidadania cívica. Na concepção de Cortina (1997), a cidadania cívica tem a ver com os direitos sociais, econômicos e culturais. Torna-se importante os diferentes âmbitos da visa social, direitos à

[80] [...] las distintas éticas profesionales han de respetar y apoyar el marco ético de la ética cívica, verdadero soporte moral de la convivencia en sociedades pluralistas, y desde ahí han de aportar sus propios valores correspondientes a la profesión de que se trate. Finalmente argumentaré que las profesiones que aspiren a estar a la altura de la conciencia moral de nuestro tiempo, deberán buscar la excelencia en un doble sentido: superando el burocratismo a través de un nuevo concepto de a compromiso cívico de las personas con la sociedad local y global a la que pertenecen.

saúde, à educação, à convivência digna com um emprego e acesso à cultura, em suas diversas formas. Assim, construir uma cidadania ativa que pense um projeto de vida para as próximas gerações. De acordo com González-Esteban (2013b, p. 34), a

> [...] ética civil entendida como o conjunto mínimo de valores que os cidadãos de uma sociedade pluralista partilham e que lhes permite construir uma vida em comum, onde cada um possa desenvolver a sua concepção de uma vida boa; uma sociedade que promove a autonomia, dignidade e desenvolvimento das pessoas[81] [tradução minha].

Com esse trecho, a ética cívica é defendida como um conjunto de mínimos de justiça, com a promoção de autonomia e dignidade das pessoas. Com isso, os mínimos podem ser considerados princípios básicos respeitados pela sociedade, conforme Cortina (1996a). Para o aperfeiçoamento dessa ética cívica, são necessários valores como a liberdade, a igualdade, a solidariedade e o diálogo (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Dessa forma, a ética cívica se aperfeiçoa com a definição de valores e princípios sociais. Ressalta-se que os princípios são mais duradouros, representam o cerne de uma instituição. Assim também, os valores são relevantes, pois destacam as ideias dos sujeitos e da sociedade. A diferença está no fato que os valores são mutáveis, conforme a sociedade e o tempo.

Nessa concepção, González-Esteban (2002) enfatiza que demandas de responsabilidade podem ser delineadas em quadros mais amplos, ou seja, está nas exigências da sociedade em atitudes mais éticas nas ações das instituições. Valendo-se dessa definição, a ética institucional deve superar o individualismo e construir ligações entre as instituições e a comunidade (CONILL SANCHO e ARENAS-DOLZ, 2010). De acordo com Conill Sancho e Arenas-Dolz (2010, p. 67),

> A ética das profissões faz parte da ética da sociedade civil e constitui, portanto, a expressão de uma ética cívica, comum aos cidadãos de uma sociedade pluralista, nas diferentes atividades e esferas da vida social[82] [tradução minha].

Nessa acepção, percebe-se que a ética institucional deve fazer parte da ética cívica, ou seja, dos valores constituídos em uma sociedade pluralista. A convivência social requer o respeito às diferenças. Nesse sentido, as esferas dos direitos sociais

[81] [...] ética civil entendida como el conjunto mínimo de valores que los ciudadanos de una sociedad pluralista comparten y que les permite construir una vida en común, donde cada cual puede desarrollar su concepción de vida buena; una sociedad que fomenta la autonomía, la dignidad y el desarrollo de las personas.

[82] La ética de las profesiones forma parte de la ética de la sociedad civil y constituye, por tanto, la expresión de una ética cívica, común a los ciudadanos de una sociedad pluralista, en las distintas actividades y esferas de la vida social.

se definem por uma dignidade de viver bem, com o mínimo de justiça. Tendo em vista isso, a ética das instituições deve pautar-se por valores, como a solidariedade e os sistemas de participação. Tais valores dependem também de uma formação de capital social que podem delinear uma cultura institucional. Elementos como valores éticos determinam o compromisso social das instituições, sobremaneira, as Universidades. Cortina (2000a, p. 19) observa que:

> Não é questionável ou perverso ganhar dinheiro; este é um dos principais objetivos de toda profissão. O perverso é esquecer o bem e a utilidade que os profissionais devem proporcionar à sociedade. Nisto reside uma das fontes de legitimidade que as profissões constroem, quando seus membros não trabalham apenas para si mesmos, mas também, e sem fins lucrativos, para o bem da comunidade[83] [tradução minha].

Esse excerto revela que a ética profissional possui sua legitimidade, principalmente em benefício da sociedade. As atividades são desenvolvidas pelo desempenho no contexto social, oferecendo atuações e valores que potencializam e beneficiam a todos (HORTAL, 2000). Nesse caso, para o exercício de uma ética institucional, é inquestionável uma formação especializada e reconhecida, planejada pelo coletivo. Ressalta-se que o coletivo define as normas à atividade institucional. Essas normas podem determinar um código de ética, ou uma auditoria ou uma comissão de ética (HIRSCH ADLER, 2003). Com base nisso, a ética institucional relaciona três premissas. A primeira diz respeito a busca de legitimidade e credibilidade nas ações promovidas. A segunda refere-se a um *ethos* compartilhado, isto é, construir uma corresponsabilidade nas atividades entre instituição, comunidade local e autoridades. A terceira enfatiza a fundamentação de confiança e de cooperação, os quais são princípios de responsabilidade social e institucional (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b).

As três premissas de uma ética institucional apontam para as ferramentas que possui as éticas aplicadas. Enfim, as éticas aplicadas determinam as reflexões e as orientações às práticas institucionais (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Nesse contexto, a ética institucional tem como um dos objetivos a busca por legitimidade e credibilidade. As instituições públicas, sobretudo, precisam demonstrar que suas

[83] No es cuestionable ni perverso ganar dinero; éste es uno de los fines primordiales de toda profesión. Lo perverso es olvidar el bien y la utilidad que los profesionales deben proporcionar a la sociedad. En esto radica una de las fuentes de legitimidad que construyen las profesiones, cuando sus miembros no trabajan sólo para sí mismos, sino además, y sin lucro de por medio, para el bien de la comunidad.

atividades possuem reconhecimento. Da mesma maneira, a corresponsabilidade pode contribuir ao *ethos* institucional. Isso corresponde à parceria compartilhada entre as instituições com outros atores sociais. Essa parceria auxilia nos benefícios comuns a todos. Além disso, para a existência de uma partilha entre instituições, são necessários valores, tais como a participação, a confiança mútua, a cooperação e a reciprocidade. Esses valores podem ser considerados mínimos éticos exigíveis para o desenvolvimento da consciência moral crítica.

Nessa concepção, as ideias principais são planejadas para desenvolver uma nova cultura institucional. Essa cultura considera elementos que são fontes para o compromisso social. Tal compromisso é alicerçado em valores como a participação, a confiança e a reciprocidade. A concretização desses valores confere virtudes públicas às instituições. Desse modo, a formação de uma ética institucional reflete o entendimento de bens internos e externos. Esses bens devem responder quais são os bens que legitimam e dão sentido às atividades plurais de uma sociedade? Quais são os mecanismos e recursos disponíveis das instituições para os tais bens? Quais são os valores e atitudes institucionais para chegar aos bens? (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). Em virtude disso, por bens internos, Martínez Navarro (2010b, p. 33), esclarece que:

> Os bens internos de cada profissão são os serviços específicos e valiosos que presta em benefício da sociedade e da humanidade. Tudo isso não será obstáculo para que bons profissionais, por exercerem honestamente o exercício da profissão, ganhem certas parcelas de ativos externos, que são principalmente reconhecimento (status, honras, reputação), poder (autoridade, influência, liderança) e dinheiro (receitas, presentes, descontos, etc.)[84] [tradução minha].

Martínez Navarro (2010b) estabelece que os bens internos de uma profissão são valiosos e apontam para o benefício à sociedade e a humanidade. O conjunto dessas profissões em uma Universidade, por exemplo, representa a honestidade das ações que beneficiam tanto a comunidade acadêmica como a sua comunidade local. As atividades realizadas pelas instituições universitárias vão ao encontro de uma quarta missão definida por Arias-Valle; Berbegal-Mirabent e Marimon (2021). Essa missão tem a ver com a relação social das Universidades com a sociedade.

[84] Los bienes internos de cada profesión son los servicios específicos y valiosos que aporta para beneficio de la sociedad y de la humanidad. Todo ello no será obstáculo para que los buenos profesionales, al llevar a cabo honestamente el ejercicio de la profesión, se hagan acreedores a ciertas porciones de bienes externos, que son principalmente el reconocimiento (estatus, honores, reputación), el poder (autoridad, influencia, liderazgo) y el dinero (ingresos, regalos, descuentos, etc).

Tal relação são as contribuições e as parcerias entre da Universidade com outros atores sociais como os governos, a comunidade local e distintas instituições sociais.

Nesse contexto, o desenvolvimento moral da sociedade estaria nos cidadãos que consideram importante esses bens internos (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). Na concepção desse estudioso, "[...] são justamente esses bens que dão sentido e legitimidade às suas atividades profissionais, e assim podem tornar-se «excelentes» no exercício profissional[85]" (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b, p. 34). Para o desenho desses bens internos, também são relevantes certos bens externos. A qualificação de bens externos, de acordo com Martínez Navarro (2010b, p. 34),

> Se denominam de "bens externos" por duas razões principais: porque são alcançados com qualquer atividade e porque sua realização não é o que constitui o cerne da profissão, mas são apenas meios - sempre necessários em certa medida - para alcançar o que corresponde bem interno[86] [tradução minha].

Segundo esse fragmento, os bens externos se constituem como qualquer outra atividade. Determinam-se que esses bens são meios para se alcançar os bens internos. Em vista disso, os bens externos são entendidos como reconhecimento, poder e dinheiro. Alguns desses bens podem auxiliar os bens internos como, por exemplo; a honra, a reputação e a liderança. Nesse sentido, o *ethos* refere-se a "[...] que tipos de práticas ajudam a atingir o objetivo da profissão e quais não, que valores e princípios devem ser incorporados a fim de proporcionar à sociedade o bem que lhes é devido[87]" (CORTINA, 2000a, p. 24) [tradução minha]. Percebe-se que o *ethos* delineia quais são as práticas que atingem os objetivos das atividades e quais são os valores e os princípios, os quais beneficiam a sociedade.

Tendo em vista essas definições, a ética das instituições pretende orientar as ações no sentido moral. No tocante de construir uma ética institucional, na qual a comunidade acadêmica e a sociedade podem avaliar a conduta socialmente responsável. Nesse sentido, a avaliação do comportamento ético deve contar com os próprios membros das instituições, como também com os demais afetados, como

---

[85] "[...] son justamente esos bienes los que dan sentido y legitimidad a sus actividades profesionales, y de ese modo pueden llegar a ser «excelentes» en su ejercicio profesional".

[86] Se denominan «bienes externos» por dos razones principales: porque se consiguen con cualquier actividad y porque su logro no es lo que constituye la entraña de la profesión, sino que son únicamente medios –siempre necesarios en cierta medida– para lograr el bien interno correspondiente.

[87] "[...] qué tipo de prácticas ayudan a alcanzar la meta de la profesión y cuáles no, qué valores y principios es preciso encarnar para proporcionar a la sociedad el bien que le es debido".

os beneficiários, as comunidades locais, os governos e outras instituições relacionadas (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). Com base nisso, para deliberar sobre os elementos que definirão os valores, os objetivos e metas, é essencial o trabalho em equipe. Essa equipe é composta por diferentes agentes, desde a comunidade acadêmica, especialistas de diferentes áreas do conhecimento e a própria sociedade, como os grupos sociais. No processo de exame da instituição, é imprescindível os valores tais como: a confiança, a participação, a cooperação mútua e o compromisso social. Tais fatores constituem a teoria do capital social. Do mesmo modo, os indicadores de capital social contribuem para o desenvolvimento de princípios e valores éticos às instituições universitárias.

Em virtude disso, a burocratização e o corporativismo não fornecem nada às apreciações em torno das atividades (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b). De forma geral, compor um currículo excelente, ter desejos individuais e obter resultados objetivos no trabalho são bens internos aos atores sociais. No entanto, não são suficientes para fomentar a ética institucional. Isso porque o sujeito deve ser competente, mas também integro nas suas ações. Nas atividades institucionais, as pessoas devem ter equilíbrio, entre estar bem-informado, tomar decisões razoáveis e mostrar sentimentos morais, como empatia, coragem e amor (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010b).

Na verdade, o desenho de uma ética institucional ocorre pelo desenvolvimento de habilidades intersubjetivas. A fundamentação da ética é o amadurecimento do comportamento moral. Em virtude disso, a aplicação da ética das instituições tem conexão dos programas universitários com a busca de um bem comum à sociedade. No planejamento de um código de ética institucional, é necessário definir quem fará parte do delineamento de tal código. Por isso, a composição de uma comunidade interna será examinada na continuidade.

5.2 Comunidade Interna: trabalho em equipe e participativa no planejamento de um Código de Ética Institucional

O desenho institucional integra diferentes públicos, são indivíduos ou grupos que afetam ou podem ser afetados pelas ações e programas de uma IES (NUNES,

2015). Aqueles que deliberam os trabalhos internamente à Universidade são: a gestão, os docentes, o corpo técnico-administrativo em educação e os discentes. Cada grupo representa as pró-reitorias, a coordenação de cursos, os setores administrativos e acadêmicos da Universidade e diretórios acadêmicos dos cursos e representantes dos estudantes. O público externo é compreendido pela comunidade local, governos municipal, estadual e federal e grupos sociais. Os grupos de interesses como redes de relacionamentos complexos são considerados importantes para disseminar e definir os valores e ações das instituições (NUNES, 2015). Tais redes estabelecem uma corresponsabilidade entre a Universidade e a sociedade. A responsabilidade mútua da comunidade acadêmica e o público externo determinam a cultura institucional universitária. A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) com a Agenda 2030 aspira justamente uma nova educação. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são planejados “por uma visão da educação que transforma a vida de indivíduos, comunidades e sociedades [...]” (UNESCO, 2016, p. 24). A colaboração de diferentes atores sociais contribui na valorização das atividades institucionais e para novas ideias inovadoras e tecnológicas que auxiliam a comunidade.

Valendo-se disso, considera-se que a profissão educativa é complexa e dificilmente delimitada. Ela abrange desde a tarefa docente, como também aquelas relacionadas com a investigação, direção, orientação, assessoria técnica e todos que contribuam para assegurar a qualidade dos processos educativos (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). Dessa maneira, a tarefa dos educadores é o “ato de ensinar, dar conhecimento, cultura, cortesia e delicadeza” (VILLAR, 2012, p. 278). Enquanto profissional da educação, um educador pode atuar tanto como professor, como pedagogo, pesquisador, administrador, supervisor e como estudioso da área educacional (LIBÂNEO, 2006). Nesse sentido, ressalta-se que a comunidade educativa é compreendida por todos os profissionais que trabalham na gestão ou como professor ou em função administrativa. Além disso, o público externo pode influenciar nas tomadas de decisões.

Nesse contexto, é pertinente ressaltar que o exercício da docência tem a intenção de procurar pela verdade, gerar pesquisas em diversificadas áreas no intuito de adquirir sabedoria. (CUNHA; ISAIA, 2006). Assim, a concepção de professor do magistério superior significa, de acordo com Cunha e Isaia (2006, p. 361 - 362):

> Nós formamos pessoas a partir de concepções, de valores, de crenças, de representações que estão implícitos/explicitadamente colocados na nossa postura profissional/pessoal. Nossas concepções éticas e estéticas são conteúdos formativos e, por isso, o professor universitário precisa se pensar em processo de desenvolvimento contínuo, não se satisfazendo com a titulação na carreira docente [...].

Em virtude desse aspecto, as Universidades devem promover uma liberdade responsável, a dignidade das pessoas, a solidariedade, o respeito e a atitude do diálogo. O papel do professor universitário, como parte da comunidade interna, representa a formação profissional de pessoas. Os docentes podem contribuir à tarefa do ensino técnico. No entanto, os professores também passam seus princípios e seus valores aos demais sujeitos. Dessa forma, as pessoas convivem e trocam experiências e conhecimentos. Essas trocas são responsáveis pela determinação de valores como a confiança, a reciprocidade e a colaboração. Nesse sentido, no desenvolvimento de um código de ética institucional, os professores são essenciais, pois terão que agir de forma colaborativa e participativa. Muitas vezes, a atuação dos docentes fica restrita às aulas ou a grupos de pesquisa. Contudo, ao pensar em uma ética institucional, é preciso uma ação que vise o bem coletivo. A coletividade tem que sobressair em relação às ambições e desejos individuais e de grupos de interesse.

A abertura da Universidade para o mundo externo delineia a ideia de criar uma comunidade educativa. Essa comunidade educativa deve promover atitudes e comportamentos de diálogo, de participação de todos, em assembleias deliberativas e decisórias, segundo Martínez Navarro (2010a). Conforme o pesquisador,

> Para avançar na construção de uma autêntica comunidade educativa é preciso que todos e cada um [...], seja um coletivo como tratamos aqui, se torne sério a responsabilidade de colaborar lealmente e criar um clima necessário de concordância e colaboração [...][88] (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a, p. 204) [tradução minha].

A comunidade educativa parece ser a maneira mais correta para se referir aos membros internos e à comunidade externa. No momento de planejar um código ético, todos devem ser ouvidos e poderão dar sugestões. Ao pensar esse código, se tem o escopo de propor critérios razoáveis que podem orientar o comportamento de qualquer ser humano (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010a). O comportamento dos atores

[88] Para avanzar en la construcción de una auténtica comunidad educativa es preciso que todos y cada uno [...], que es el colectivo que tratamos aquí, se tome en serio la responsabilidad de colaborar lealmente a crear el necesario clima de concordia y colaboración [...].

sociais é foco de uma ética institucional. Por conta disso, as instituições universitárias precisam aperfeiçoar o apoio mútuo, o diálogo, à cooperação e ao trabalho em equipe. De acordo com Martínez Navarro (2010a, p. 204), "por isso plantamos aqui a possibilidade de promover atitudes éticas em todas as pessoas do centro: professores, alunos, pessoal da administração e serviços, direções, associações de mães e pais, etc[89]" [tradução minha]. Percebe-se que é esperado atitudes éticas e morais por toda comunidade educativa. Tais atitudes são definidas pelo exercício da democracia e a possibilidade da corresponsabilidade, como um novo modelo de instituição. Nesse sentido, ressalta-se a governança que determina o papel de diversos atores, como a política, a sociedade e a própria educação (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013b). Na concepção de González-Esteban (2013b, p. 35),

> As instituições políticas, como fiadoras do seu respeito e cumprimento; a sociedade civil, como incentivo às instituições políticas para que não deixem de promovê-las, e a educação, como o meio mais efetivo e direto de mostrar e compreender a importância de tais valores e a necessidade de sua promoção[90] [tradução minha].

Com esse fragmento, entende-se que a promoção da educação depende dos sujeitos da política, da sociedade civil e da educação especialmente. As políticas devem fiscalizar as atividades educativas. A sociedade civil tem que desenvolver a educação. A educação responsabiliza-se por seus valores, seus princípios e pelas expectativas criadas. Dessa maneira, por exemplo, o desenvolvimento das ações e programas universitários podem ter a contribuição da comunidade externa. As Universidades e a comunidade externa, como comunidade local e grupos sociais tem condições de formar parcerias para agenciarem ações conjuntas. A ações podem ser projetos comunitários nas áreas urbanas e periféricas das cidades, em modelos sustentáveis de produção de alimentos e no meio ambiente. Assim, as Universidades têm suas missões tradicionais de ensino, de pesquisa e de extensão.

[89] "Por eso planteamos aquí la posibilidad de promover actitudes éticas en todas las personas del centro: profesores, alumnos, personal de administración y servicios, directivos, asociación de madres y padres, etc."

[90] Las instituciones políticas, como garantes de su respeto y cumplimiento; la sociedad civil, como acicate de las instituciones políticas para que no dejen de realizar su promoción, y la educación, como el medio más eficaz y directo de mostrar y comprender la importancia de tales valores y la necesidad de su promoción.

Além dessas missões, adiciona-se a participação social da Universidade nas relações com a sociedade.

Valendo-se desse contexto, é razoável refletir que os discentes se incluem como membro da comunidade interna. Enfatiza-se que existem diferenças nos conceitos de aluno, discípulo e discente. O termo aluno é muito utilizado no meio educacional, às vezes, definido como um ser sem luz. Entretanto, o seu conceito básico está em se alimentar, nutrir, crescer e se desenvolver, conforme Martins (2005). Diferentemente de aluno, a expressão discípulo é lembrada, principalmente, ao mencionar os filósofos e estudiosos gregos. A etimologia da palavra discípulo tem origem do latim, é definido como estudante que aprende pela mente (MARTINS, 2005). Não é muito usual mencionar os estudantes como discípulos. Por conseguinte, chamamos por discente, especialmente quem faz um curso de graduação. A terminologia discente é explicada segundo Martins (2005, p. 34):

> Uma pesquisa etimológica dá o vocábulo discente como originário do latim *discens*, - *discentis*. Teria vindo do particípio presente de *dísco*,- *is*, - *didìci/discìtum*, - *èr*,- cuja acepção era 'aprender, saber, estudar, tomar conhecimento'. Segundo alguns estudiosos da ciência etimológica, é um freqüentativo de dico: *dico*, - *dicsco* significando começo a dizer, aprendo. Muito provavelmente tem uma ligação com *docere*, ensinar.

Em virtude dessa etimologia, entende-se a conexão entre as palavras docente e discente, relacionadas na educação superior. Apreende-se que os termos aluno, discípulo e discente são colocados como sinônimos. No entanto, eles podem ser até semelhantes, mas não são perfeitos, não se equivalem. O aluno é aquele que se alimenta, se nutri para o seu desenvolvimento. O discípulo tem o significado de aprender com a mente, o estudante que recebe o ensino de outra pessoa. O discente estuda e toma para si o conhecimento, tem estreita relação com o docente. Mesmos fazendo parte da comunidade interna, compreende-se que os discentes não possuem poderes de serem protagonistas em relação a uma ética institucional. Eles podem ajudar nos planos e projetos institucionais. No entanto, não possuem conhecimento suficiente e poder nas esferas de decisões. Do mesmo modo, os alunos precisam de atenção especial para terem condições de se tornarem profissionais críticos e responsáveis.

A comunidade interna de uma instituição universitária também é constituída pela categoria dos servidores técnicos-administrativos em educação. A palavra servidor tem origem no latim *servitore*, do verbo servir (VILAR, 2012). Assim, o servidor é o trabalhador que tem a função de ajudar e desempenhar atividades. No

caso de servidores técnicos-administrativos, eles possuem o papel de assessorar no planejamento e na execução dos trabalhos administrativos. Por exemplo, as instituições universitárias possuem administradores, assistentes administrativos, economistas, assistentes sociais, pedagogos, secretárias executivas, jornalistas, dentre outros profissionais. Cada um desses profissionais exerce diferentes trabalhos, nas áreas de orçamento e finanças, nas pró-reitorias, no planejamento institucional e nos projetos pedagógicos dos cursos, nas secretarias acadêmicas, na assistência aos alunos, como em outras funções. Em vista disso, os técnicos-administrativos também devem auxiliar em uma produção de uma ética institucional democrática e corresponsável. A intenção é promover uma conduta ética e socialmente responsável.

Nesse mesmo ponto de vista, convenciona-se a harmonia entre o público interno de uma instituição universitária com público externo como a comunidade local e grupos sociais. Por comunidade local, compreende-se a qualidade ou condição do que é comum, a etimologia da palavra vem do latim *communĭtas* (TREVISAN, 2019). O termo local também tem origem latina *localis*, relativo ou pertencente em determinado local ou localidade ou determinada região. Nesse sentido, uma comunidade local é o conjunto de pessoas ligadas por interesses comuns, inseridas em uma sociedade maior (TREVISAN, 2019).

Grupo social na perspectiva do Dicionário Michaelis *Online* (TREVISAN, 2019), significa: “conjunto de indivíduos que apresentam interação estreita por conviverem proximamente e partilharem interesses comuns, assim como os mesmos padrões culturais e as mesmas crenças”. A terminologia grupo é originalmente italiano *gruppo*, já a palavra social é latina *sociālis*. Dessa forma, um grupo social designa um conjunto de pessoas que interagem, é um coletivo identitário, que desempenham papeis recíprocos, de acordo com suas normas, interesses e valores comuns (culturais, econômicos, políticos e religiosos) (TREVISAN, 2019). Por conta disso, existem grupos religiosos, grupos escolares, grupos étnicos, grupos quilombolas e grupos indígenas.

Na análise sobre a comunidade externa, percebe-se como ela é rica para oferecer sugestões às instituições universitárias. As Universidades compõem um universo científico imenso tanto que muitos formados saem preparados para assumir suas atividades. Contudo, a integração entre comunidade acadêmica e externa estimula a organização de uma comunidade educativa. Ela favorece o compromisso

dialógico que reconheça os direitos como condição para as tomadas de decisões (CORTINA, 2000b). A tarefa de pensar um código ético deve prever o engajamento, a participação e a sugestão de todos os envolvidos. Enfim, o desenho de um código institucional torna-se interessante à medida em que orientará o desenvolvimento de uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Em virtude disso, a ética institucional auxiliará na compreensão dos valores, dos princípios e dos compromissos de uma Universidade. Nesse contexto, no momento que a comunidade educacional entender a sua cultura institucional, ela poderá planejar seus projetos e atividades com legitimidade e consideração públicas. Com essa percepção, o desenho de um código de ética institucional precisa ter uma estruturação para o seu desenvolvimento. Ao refletir isso, a teoria dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg (1992) pode contribuir no esboço de um código ético. Por isso, os estágios de Kohlberg serão avaliados na sequência.

5.3 O arcabouço dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg para a estrutura de um Código de Ética Institucional

Nesta seção, busca-se discutir os estágios de Kohlberg, pois eles podem auxiliar no esboço do desenho de um código de ética institucional. A intenção é delinear um novo modelo de instituição baseada na democracia e na corresponsabilidade entre Universidade e sociedade. Por conta disso, o que o estudo sobre a teoria do desenvolvimento moral aprofundada pelo psicólogo norte-americano Lawrence Kohlberg (1927-1987) pode indicar a esta pesquisa?

De acordo com Freitag (1992), Kohlberg valeu-se da teoria de Piaget (1896-1980) para ampliar a pesquisa sobre a moralidade. Por meio da investigação de doutorado em 1958, Kohlberg propôs uma nova teoria do desenvolvimento da moralidade baseada em estágios. Para cada nível da hierarquia de um estágio, correspondem operações que se tornam mais complexas, abstratas, gerais e reversíveis (FEDOZZI, 2002). Na perspectiva de Rambo e Godoi (2006, p. 1),

> Kohlberg [...] caracteriza a passagem de um estágio moral para o outro como uma aprendizagem, ou seja, o desenvolvimento moral significa que um indivíduo reconstrói e distingue as estruturas cognitivas pré-existentes de tal maneira que possa resolver, melhor do que antes, o mesmo tipo de problema.

Valendo-se desse trecho, compreende-se que o desenvolvimento moral ocorre em momentos distintos. Cada sujeito tem o seu próprio tempo para entender as estruturas cognitivas. Nesse sentido, os atores sociais passam a ser percebidos como autônomos. Individualmente, cada pessoa é capaz de chegar a valores universais. Isso é possível porque o sujeito constrói gradualmente sua visão do mundo e sua moral (RAMBO; GODOI, 2006).

Kohlberg (1992) amplia os estudos sobre a moral do mesmo modo universalista de Kant. Conforme Pizzi (2003, p. 561), “A ética de Kant é reconhecida por sua contribuição a uma racionalidade moral universal [...]”. Nesse sentido, a moralidade é definida por regras universais aplicadas para todos. Dessa forma, Kohlberg centra os estágios de desenvolvimento moral na racionalidade de justiça (BATAGLIA; MORAIS; LEPRE, 2010). O estudioso compreende que a justiça é diferente da lei. Sendo assim, o indivíduo que entende essa divergência, sabe que pode ser necessário modificar as leis consideradas moralmente erradas. Nesse caso, os sujeitos transcenderiam os seus valores e deixariam de incorporar tais leis (ALVES, 2002).

Além disso, Kohlberg et al. (1983) se ampara em trabalhos anteriores realizados por Piaget (1976) e nas noções delineadas no estudo da sua própria teoria de desenvolvimento moral. O esboço da teoria do desenvolvimento moral está em certas ações e como são percebidas de forma moralmente justas. Na concepção de Kohlberg (1992), essas razões são indicadores do estágio de maturidade moral. O problema da moralidade encontra-se na justiça, visto que está relacionada com as noções de igualdade, equidade e reciprocidade (KOHLBERG, 1992). Com isso, percebe-se que a moralidade está vinculada ao sujeito e à sociedade. Rambo e Godoi (20016, p. 1) esclarecem:

> A moralidade estabelece um elo imprescindível entre o sujeito e a sociedade. Sem a moralidade, o sujeito sucumbiria aos ditames do grupo ou à tirania; sem o grupo, não haveria norma e não se constituiria o sujeito moral.

Desse modo, a moralidade se constitui pela relação do sujeito com a sociedade. Isso aparece como um dilema, pois, sem a moralidade, o sujeito ficaria refém às ordens do grupo. No entanto, sem o grupo, as regras e a moral não existiriam. Assim, demonstra-se que as características universais dos atores sociais

e da sociedade são essenciais. Os valores como a igualdade, o respeito e a reciprocidade são elementos para tornar a conivência coletiva possível.

Dessa forma, Freitag (1992) descreve a moralidade sendo a interconexão entre a ação de um sujeito com a ação dos outros (interação). Assim, a virtude da moral pressupõe uma causa da ação, uma explicação para as razões, motivos e intencionalidade do sujeito (RAMBO; GODOI, 2006). Por isso, considera-se que a tese central da teoria de Kohlberg mantém uma sequência de estágios morais invariantes (FREITAG, 1992). Segundo essa autora, Kohlberg declara que sua teoria seria mais abrangente do que a piagetiana, visto que prevê estruturas lógico-matemáticas para construir novos patamares de consciência moral (FREITAG, 1992).

Nessa perspectiva, a teoria de Kohlberg (1992) defende que o julgamento moral coincide com um processo de mudança de papéis na estrutura lógica em cada novo estágio. Kohlberg (1971) apresenta os seis estágios definidos conforme três níveis da moralidade descritos por Piaget: o pré-convencional, o convencional e o pós-convencional. Conforme Rambo e Godoi (2006, p. 7),

> Os níveis representam o desenvolvimento da perspectiva sócio-moral dos indivíduos em direção à descentralização crescente, partindo-se do interesse pessoal (egocentrismo/heteronomia), passando pelo dever de manutenção das normas (semi-autonomia) até o pensamento orientado por princípios éticos universais (autonomia/descentração), ponto máximo de maturidade da consciência moral.

Com esse fragmento, o delineamento dos estágios ocorre à medida que os sujeitos passam pelas diferentes fases. As fases mudam conforme o interesse pessoal, pelas normas, pelos princípios éticos e até pela consciência moral. Cada nível dos estágios reflete uma determinada orientação moral e um certo modo de distinguir, coordenar e hierarquizar as diversas perspectivas ou valores em confronto moral (RAMBO; GODOI, 2006). Em vista disso, O quadro 2 descreve os níveis do desenvolvimento moral de Kohlberg com seus respectivos estágios:

Quadro 2 – Os estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg

Níveis	Estágios
Pré-convencional: Sensibilidade às normas sociais, responde a regras e rótulos culturais do bem e do mal, do certo e do errado, interpreta essas caracterizações através de consequências físicas ou hedonistas da ação, ou como poder físico dos que formulam as normas.	**1º A orientação, punição e obediência:** as consequências físicas da ação determinam o certo do errado. A razão para isso é evitar as punições e as sanções da autoridade. Não tem relação com uma ordem moral.
	2º A orientação relativa instrumental: A ação correta consiste em satisfazer instrumentalmente as próprias necessidades (hedonista) e ocasionalmente de outras pessoas. (O certo é seguir as normas somente quando é do interesse próprio). A perspectiva é individualista.
Convencional: É considerado valioso preservar as expectativas da família, do grupo a que pertence o sujeito. Trata-se de lealdade com as expectativas pessoais e a ordem social, manter, sustentar e justificar essa ordem, identificando-se com as pessoas e grupos que a compõe.	**3º A orientação da concordância interpessoal:** Bom comportamento é aquele que aguada ou ajuda os outros e é aprovado por eles. A razão para agir corretamente é a necessidade de ser bem vista por todos.
	4º A orientação para a lei e a ordem: As leis precisam ser respeitadas e seguidas. Grande respeito pela autoridade, por regras fixas e pela manutenção da ordem social. A razão desse comportamento é manter as instituições e evitar o colapso do sistema se cada um fizesse o que bem entendesse. O sujeito assume o ponto de vista do sistema que define os papéis e as normas.
Pós-convencional, autônomo ou de princípios: Há um esforço visível de definir valores e princípios morais que tenham validade independentemente da autoridade de grupos ou pessoas que os sustentem e independentemente da identificação do sujeito com essas pessoas ou grupos.	**5º A orientação para o contrato social:** As leis não são mais consideradas válidas pelo mero fato de serem leis. O direito é uma questão de "valores" e "opiniões" pessoais. A ênfase é no "ponto de vista legal". O indivíduo admite que as leis ou costumes morais podem ser injustos e devem ser mudados. A perspectiva adotada pelo sujeito é a da prioridade relativa do indivíduo em relação ao social.
	6º A orientação universal de princípios éticos: O indivíduo reconhece esses princípios e age de acordo com eles. Se as leis injustas não puderem ser modificadas pelos canais democráticos legais, o indivíduo ainda assim resiste a elas. A perspectiva adotada é a de um ponto de vista moral, onde qualquer ser racional que reconhece como natureza da moralidade o fato de que as pessoas são fins em si mesmas e precisam ser tratadas como tais. Enfim, são princípios universais de justiça, da reciprocidade e igualdade dos direitos humanos e do respeito pela dignidade dos seres humanos.

Fonte: Elaborado pela autora.

Por meio do quadro 2, compreende-se a articulação dos níveis do desenvolvimento moral com os estágios. A finalidade de Kohlberg et al. (1983) era avaliar o desenvolvimento do raciocínio moral de um indivíduo. Tal raciocínio compõe todas as faixas etárias, crianças, adolescentes e adultos. Kohlberg (1992) baseou-se em três pontos: O valor moral defendido pelo conteúdo da argumentação, como a apresentação da punição, da lei, da vida, da liberdade e da justiça. A justificação dos argumentos, da estrutura e da coerência discursiva. Assim também, a orientação sócio-moral do sujeito (KOHLBERG, 1992).

O nível pré-convencional se caracteriza pela heteronímia. A moral é externa, baseada em regras e leis que devem ser respeitadas para se evitar punições ou para satisfazer seus próprios desejos. A moralidade pré-convencional contém os estágios um e dois. O estágio (1) é o de orientação, punição e obediência. Nesse estágio, o sujeito deve obedecer às normas sociais por medo do castigo que pode vir a receber, sendo denominado por Kohlberg (1992). O estágio (2) consiste na orientação relativa instrumental. Lourenço (1992) esclarece que o indivíduo considera boas ações quando satisfazem seus interesses, desejos e necessidades, e porventura os do próximo, tendo assim um ponto de vista individualista e concreto.

O nível convencional se caracteriza por sujeitos que interiorizaram as normas e as expectativas sociais. Seus desejos individuais não relativizam mais o que pode ser justo ou injusto ao ponderar castigo ou punição. De acordo com Kohlberg (1992), o indivíduo passa a procurar grupos que correspondem a suas expectativas sociais, em que todos procurem preservar a lealdade e a ordem. Nesse nível, existem os estágios três e quatro. O terceiro (3) estágio é o de orientação da concordância interpessoal. A moral passa a ser interpessoal e relacional. Segundo Sutherland (1996, p. 263), "Incide-se mais sobre a solidariedade do grupo. A pessoa está agora consciente das outras no grupo de colegas e preocupa-se com a opinião delas no que diz respeito à sua pessoa." Significa que a moral se relaciona com a aceitação ou adaptação de um grupo. O quarto (4) estágio é o da orientação para a lei e a ordem. Na percepção de Bataglia; Morais e Lepre (2010, p. 26),

> O estágio 04 tem como perspectiva moral a manutenção da ordem social e daquilo que foi proposto pelas autoridades sendo que, para tanto, todos devem colaborar com a organização social e com as instituições.

Com base nessa conceituação, entende-se que o estágio quatro depende da ordem social, pressupostos colocados pelas autoridades. Essa ordem social

necessita da colaboração das instituições e da sociedade. Nesse sentido, o sujeito social se orienta pelas leis, as quais trazem ordem à estrutura da comunidade. Assim, o ator social precisa justificar o seu comportamento perante a sociedade (SUTHERLAND, 1996).

No caso do nível pós-convencional, a moralidade é regida pela autonomia e por princípios morais. Para Kohlberg (1992), o sujeito sente por si próprio a necessidade de respeitar os direitos individuais fundamentais, sem ter como necessária a existência de uma imposição externa. Essa perspectiva é desenvolver princípios universais de justiça, reciprocidade e igualdade. Conforme Lourenço (1992, p. 92),

> [...] para quem o valor moral das ações depende menos da sua conformidade às normas morais e sociais vigentes e mais da sua conformidade a princípios éticos universais, tais como direito à vida, à liberdade ou a justiça.

Baseando-se nesse excerto, os estágios do nível pós-convencional dependem menos das normas morais e sociais vigentes. Dessa maneira, os princípios éticos universais são mais relevantes, como o direito à vida, à liberdade e à justiça. Sendo assim, o sujeito busca por sua autonomia moral. Com esse entendimento, a expectativa é pela transformação da sociedade. A moralidade pós-convencional também tem dois estágios, o cinco (5) e o seis (6). No quinto (5) estágio, a orientação ocorre para o contrato social. Os indivíduos só alcançam a justiça quando ela opera em concordância com os direitos fundamentais do homem. Nesse contexto, a igualdade existirá no momento que as pessoas tiverem direitos iguais (LOURENÇO, 1992). O sexto (6) estágio é o da orientação universal de princípios éticos. Lourenço destaca que no último estágio o indivíduo teria uma “[...] consciência clara da universalidade, normatividade e reversibilidade dos princípios éticos" (1992, p. 107). Nesse ponto de vista, o sujeito social é considerado uma pessoa autônoma e livre. A emancipação desses atores sociais assegura a determinação de princípios éticos.

A constituição de princípios e valores podem ganhar o auxílio da formação de capital social. Os elementos de capital social são fundamentos como a confiança mútua, a participação e a solidariedade. Esses fatores possuem a contribuição de valores éticos. Com isso, o delineamento dos aspectos de capital social e de princípios éticos podem ajudar no desenvolvimento de uma cultura institucional

universitária. O desenvolvimento de uma cultura universitária pode tornar a instituição mais democrática e corresponsável.

Tendo em vista os estágios de Kohlberg, é desejável que todos se esforcem para atingir o último nível da moralidade (FREITAG, 1992). Dessa maneira, as decisões dos sujeitos seriam pelas regras morais, colocando em prática as mais consistentes para todos, de acordo com o princípio universal de justiça. Baseando-se nos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg, eles podem cooperar ao planejamento de um código ético. Isso porque os níveis e estágios possuem condições de comporem as dimensões do código.

Em virtude disso, o desenho do código ético é uma oportunidade para uma instituição universitária avaliar a sua cultura e delinear a sua missão, seus princípios e seus compromissos. De um lado, o código de ética precisa de uma estrutura que contemple os valores, os princípios e os compromissos institucionais, conforme a teoria de Kohlberg (1992). De outro lado, é necessário a fundamentação do código institucional. Para essa fundamentação, será utilizada a perspectiva das éticas de mínimos e as éticas de máximos de Cortina (1996a). Nessa concepção, a finalidade desse estudo é desenhar um código de ética institucional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Com esse objetivo, o próximo capítulo fundamentará a análise das dimensões para o desenho do código ético.

6 ANÁLISE DAS DIMENSÕES PARA O DESENHO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Esse último capítulo visa analisar as dimensões e indicadores que fundamentarão o código ético. Nessa perspectiva, o foco desta tese é desenhar um código de ética institucional constituído na formação de capital social para, de tal modo, poder delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Em vista disso, o capítulo abordará: 6.1) Estudo dos documentos oficiais das Universidades Federais do Rio Grande do Sul; 6.2) Avaliação do questionário respondido pelas Comissões Próprias de Avaliação; 6.3) O desenho do Código de Ética Institucional; 6.3.1) Dimensão A: princípios e valores; 6.3.1.1) Dos Princípios Institucionais; 6.3.1.2) Dos Valores Institucionais; 6.3.2) Dimensão B: Compromissos Institucionais e 6.3.3) Dimensão C: Penalidades.

6.1 Estudo dos documentos oficiais das Universidades Federais do Rio Grande do Sul

Esta seção tem por fim discutir a análise dos documentos oficiais das seguintes Universidades: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Pelotas (UFPel), Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Universidade da Fronteira Sul (UFFS) e Universidade Federal do Pampa (Unipampa). Os documentos avaliados são os Planos de Desenvolvimento Institucional, os Projetos Pedagógicos Institucionais, os Estatutos e os Regimentos Gerais. Esse estudo buscou conhecer os valores e princípios das instituições investigadas.

Nessa percepção, é relevante compreender a definição de valores. A palavra valor deriva do latim *valore*, a qual remete ao merecimento, força e poder de um objeto ou bem (PEDRO, 2014). Na concepção de Ricoeur (2021) no termo "valor" existe primeiro um verbo: avaliar, que por sua vez se refere a preferir: isso é melhor do que aquilo; antes do valor, vale mais ou menos. Diferente do sentido de quantidade, a reflexão filosófica da terminologia de “valores” remonta à antiguidade grega de Sócrates (470 a.C.-399 a.C.). Na concepção de Platão (427a.C.-347a.C.), os valores transpõem a teoria das ideias, culminando em um estudo sobre o bem. Já Aristóteles (384 a.C.-322 a.C.), sistematizou que, na verdade, os valores dão a ideia de virtude. Desse modo, Aristóteles desenvolveu a teoria das virtudes. Os sujeitos se constituíam por suas virtudes. Em vista disso, percebe-se que o “valor” ganha o significado de importância, estima e relevância.

Com base nessas características, a natureza dos valores corresponde objetivamente aos interesses e aos problemas dos indivíduos. Por isso, os valores são atribuídos pelos homens como qualidades. Valendo-se disso, além da definição de valor, é preciso entender o significado de princípios. O vocábulo “princípio” tem origem do latim *principĭum*, que significa “origem", "causa próxima", ou "início” (PRINCÍPIO, 2018). Em vista disso, os princípios são considerados normas ou proposições fundamentais de condutas seguidos por pessoas e instituições. Alguns dos principais sinônimos de princípios são: dignidade, convicções, juízos, concepções, fundamentos e ensinamentos (PRINCÍPIO, 2018). O Dicionário Michaelis *Online* (TREVISAN, 2021) define o princípio como algo que tem origem; aquilo do qual procede na ordem do conhecimento ou da existência; regras ou código de (boa) conduta pelos quais alguém governa a sua vida e as suas ações; lei, doutrina ou acepção fundamental em que outras são baseadas ou de que outras são derivadas. De acordo com Santos (2015),

> Princípios são os alicerces da norma, são o seu fundamento em essência, são o refúgio em que a norma encontra sustentação para racionalizar a sua legitimação, são a base de onde se extrai o norte a ser seguido por um ordenamento, seja em sentido lato – como é possível observar-se de princípios constitucionais, no caso do princípio da legalidade, por exemplo – em que todos devem obediência à lei (não só os indivíduos, mas também o Estado), [...].

Com esse excerto, compreende-se que os princípios são fundamentos que orientam a convivência. Eles legitimam as normas e contribuem ao ordenamento.

Assim, os princípios guiam ações dos agentes morais nas tomadas de decisões. Em caso de conflitos morais, a ética "[...] tenta de algum modo aplicar os princípios descobertos no nível fundamentador às diversas dimensões da vida cotidiana[91]" (CORTINA, 2001b, p. 165) [tradução minha]. Denota-se que são determinados princípios que sustentam as dimensões da vida cotidiana. Para as éticas aplicadas, um conjunto de princípios são "[...] o ponto de partida ou da chegada de uma ação[92]" (HIRSCH ADLER, 2009, p. 2) [tradução minha]. De acordo com Beauchamp y Childress (2001), são quatro princípios fundamentais das éticas aplicadas: Beneficência, Não Maleficência, Autonomia e Justiça. A beneficência faz referência as ações que buscam beneficiar as outras pessoas (HIRSCH ADLER, 2009). Em cada atitude, os profissionais devem ter como finalidade certos bens e serviços. O princípio da não maleficência enfatiza a obrigação de não causar danos a ninguém. Segundo Hirsch Adler (2009, p. 4), "Esse princípio sustenta regras morais específicas, tais como: não matar, não causar dor ou sofrimento, não causar deficiência, não causar ofensas e não privar terceiros dos bens da vida[93]" [tradução minha]. É possível entender que, por um lado, o princípio de beneficência são requisitos positivos em relação às condutas. Por outro lado, a não maleficência são razões morais para inibir certas formas de comportamentos.

O princípio da autonomia refere-se a independência e a liberdade que um profissional tem para agir adequadamente e eticamente no seu trabalho. Como também, os "beneficiários", os "discentes" tornam-se protagonistas, pois não recebem de forma passiva as informações. Conforme o exemplo de Hirsch Adler (2009, p. 4), "No caso da Universidade, por exemplo, é necessário reconhecer que os alunos podem exercer sua autonomia por si próprios, com plenos direitos, capacidades e responsabilidades[94]" [tradução minha]. Nesse sentido, o profissional tem competência para tomar decisões no seu exercício laboral. Ao mesmo tempo, quem recebe o serviço, indivíduo e coletivo, tem direito de participar e contribuir nas

[91] "[...] intenta de alguna manera aplicar los principios descubiertos a nivel del suelo a las diversas dimensiones de la vida cotidiana".

[92] "[...] el punto de partida o de la llegada de una actuación".

[93] "Este principio sostiene reglas morales específicas, como son: no matar, no causar pena o sufrimiento, no causar incapacidad, no causar ofensas y no privar a otros de los bienes de la vida.

[94] "En el caso de la universidad, por ejemplo, es necesario reconocer que los estudiantes pueden ejercer por sí mismos su autonomía, en plenitud de derechos, capacidades y responsabilidades".

tomadas de decisões. Dessa maneira, Beauchamp e Chidress (2001, p. 57-112) consideram que:

> A palavra autonomia vem do grego: autos (ela mesma) e nomos (lei) e se refere à capacidade que cada um tem de dar a si mesmo suas próprias regras, tentando construir sua própria vida a partir delas[95] [tradução minha].

Valendo-se desse fragmento, percebe-se que uma pessoa pode ter a capacidade de estabelecer regras e construir sua própria vida com elas, por meio de sua autonomia. O último princípio trata-se da justiça, a qual diz respeito ao compromisso dos profissionais em contribuir com o seu trabalho para melhorar a sociedade (HIRSCH ADLER, 2009). Assim, os bens do coletivo profissional devem estar vinculados com as necessidades sociais. Para Beauchamp e Childress (2001, p. 225), "[...] o Princípio da Justiça implica retidão, equidade e adequada distribuição de recursos e benefícios, com respeito ao que as pessoas devem ou merecem, por meio de normas justificadas que se baseiem na cooperação social[96]" [tradução minha]. Com esse trecho, entende-se que o princípio da justiça consiste no contexto social que envolve obrigações do profissional. Dessa maneira, a justiça se refere a todos os direitos e responsabilidades de uma sociedade. Pode-se dizer que são formados mínimos exigidos para a convivência pacífica entre as pessoas.

Com essa concepção de valores e princípios, essa seção dedica-se a compreender como os documentos oficiais das Universidades investigadas determinam suas missões, diretrizes e objetivos. Em vista disso, foram analisados os Planos de Desenvolvimento Institucional (PDIs), os Projetos Pedagógicos Institucionais (PPI), os Estatutos e os Regimentos Gerais. Ressalta-se que esses documentos fazem parte do planejamento estratégico das Universidades. Conforme foi abordado no capítulo quatro, a documentação estudada refere-se ao marco legal que fundamentam as políticas de ensino, de pesquisa, de extensão, a abertura e fechamento de cursos, o planejamento financeiro e orçamentário e as metas desejadas. Por isso, o PDI e o PPI, o Estatuto e o Regimento são elementos obrigatórios de uma instituição universitária. Eles seguem as deliberações de Leis,

[95] La palabra autonomía procede del griego: autos (sí mismo) y nomos (ley) y hace referencia a la capacidad que tiene cada cual de darse a sí mismo sus propias normas, procurando construir la propia vida a partir de ellas.

[96] "[...] el Principio de Justicia implica rectitud, equidad y apropiada distribución de los recursos y beneficios, con respecto a lo que se debe o merecen las personas, a través de normas justificadas que se basan en la cooperación social".

Decretos e Portarias. Nesse sentido, representam a execução de normas do âmbito jurídico, segundo Reale (2006).

No entanto, apesar das Universidades adotarem regras, cada uma das instituições fomenta a sua própria cultura. A cultura é criada no cotidiano e apresenta a engrenagem de sua comunidade interna. Significa que a instituição possui seus próprios valores, princípios e normas. Dessa maneira, a cultura institucional pode delinear os programas e as ações de uma Universidade. Em vista disso, os fatores de capital social podem contribuir para que uma instituição seja forte. Por conta disso, o capítulo três dessa tese teve a intenção de conceituar a teoria do capital social. As noções como participação, reciprocidade e confiança mútua podem auxiliar no desenvolvimento de uma cultura institucional democrática e corresponsável.

Acrescenta-se ao capital social, a determinação de valores éticos para o aperfeiçoamento de uma ética institucional. Isso porque, além de ser uma instituição forte, ela precisa conhecer seus princípios e normas para estabelecer a conduta socialmente responsável de sua comunidade acadêmica. Bem como, a Universidade, principalmente pública, deve ter legitimidade social em suas ações diante da sociedade. Valendo-se disso, os documentos institucionais como o PDI e o PPI tornam-se da esfera jurídicas, pois regem as normativas descritas pelo governo. Assim, muitas vezes, o planejamento das legislações não contempla o diálogo com as instituições universitárias. Com isso, as Universidades passam a não considerar as leis, ou são cumpridas de forma equivocada ou com restrições. Enfim, a comunidade universitária não se sente pertencente no momento de definir e tomar as decisões.

Nesse contexto, compreende-se que as legislações não são suficientes para inibir as condutas antiéticas. Em virtude disso, é possível esboçar princípios e valores constituídos na moralidade, ou seja, em princípios do agir humano definidos pelas próprias Universidades e com a cooperação da comunidade externa. Considera-se que os valores morais institucionais são os juízos da coletividade entre Universidade e sociedade. Significa a relação das fundamentações da comunidade acadêmica com os elementos sociais para benefícios comuns. Nessa concepção, pretende-se desenhar um código de ética institucional com a intenção de desenvolver uma cultura democrática e corresponsável.

Nessa perspectiva, buscou-se conhecer como as Universidades analisadas descreveram suas missões, valores e metas. A Universidade Federal do Rio Grande do Sul em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) ressalta que:

> Sendo uma Instituição pública a serviço da sociedade e comprometida com o futuro e com a consciência crítica, respeita as diferenças, prioriza a experimentação e, principalmente, reafirma seu compromisso com a educação e a produção do conhecimento, inspirada nos ideais de liberdade e solidariedade (UFRGS, 2016, p. 8).

Em virtude desse trecho, o PDI da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) aponta para a sua finalidade instituição pública de reafirmar o seu compromisso com a educação e a produção do conhecimento. Desse modo, determina os valores inspirados na liberdade e na solidariedade. Realça-se que os valores de liberdade e solidariedade são essenciais para o aperfeiçoamento de uma cidadania cívica como estabelece, Cortina (2005). A cidadania cívica é delineada pela reafirmação de bens internos como a honestidade e o respeito entre as pessoas que beneficiam a comunidade interna e externa à instituição. Nesse contexto, a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) institui que:

> A vocação da FURG – uma Universidade voltada para os ecossistemas costeiros e oceânicos – expressa seu compromisso socioambiental e seu alinhamento com o desenvolvimento local, regional, nacional e global, envolvendo todas as áreas do conhecimento (FURG, 2019, p.10).

Dessa maneira, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da FURG fundamenta o seu compromisso socioambiental. A missão e diretrizes dessa Universidade são planejadas com base no desenvolvimento ambiental, principalmente local e regional. A Universidade Federal de Pelotas (UFPel, 2003, p. 7) estabelece como missão: “Promover a formação integral e permanente do cidadão, construindo o conhecimento e a cultura, comprometidos com os valores da vida e com a construção e progresso da sociedade”. Destaca-se que a UFPel tem a missão definida com a formação do cidadão, por meio da construção da cultura, dos valores da vida e o progresso da sociedade. Com esse ponto de vista, entende-se que uma instituição tem o papel importante de aprimorar o senso de cidadania. Nesse sentido, a formação universitária está ligada ao aprimoramento do indivíduo como cidadão e membro de uma sociedade. Assim, de acordo com Cortina (2005 p. p. 27), “o fato de se saber e de se sentir cidadão de uma comunidade, pode motivar os indivíduos a trabalhar por ela”. Com esse trecho, percebe-se que o

desenvolvimento da cidadania cívica, como enfatiza Cortina (2005), passa pela construção de um diálogo que propicie que as pessoas estejam integradas com a sociedade. Nessa perspectiva, a Universidade Federal do Pampa (Unipampa) define sua missão:

> A UNIPAMPA, através da integração entre ensino, pesquisa e extensão, assume a missão de promover a educação superior de qualidade, com vista à formação de sujeitos comprometidos e capacitados para atuar em prol do desenvolvimento regional, nacional e internacional (UNIPAMPA, 2019, p. 14).

Valendo-se dessa missão, conforme o documento, a Unipampa promete uma educação superior de qualidade e comprometida com o desenvolvimento regional, nacional e internacional. Tendo em vista isso, compreende-se que a principal missão das Universidades, sobretudo pública, é o compromisso com a sociedade. Assim, o compromisso social aparece como um indício para estar presente em um código de ética institucional. Esse código ético deve considerar o papel das Universidades no campo social (RIBEIRO, 2017). Por isso, uma das dimensões para o código das instituições são os princípios. Esses juízos podem ser cláusulas que orientam as instituições universitárias. Dessa forma, o compromisso social aparece como fonte de capital social. A teoria do capital social determina fatores para o aprimoramento das instituições. Conforme Putnam (2006), são considerados capital social elementos como a cooperação, os sistemas de participação, a reciprocidade, o compromisso social e a confiança mútua.

Dessa maneira, a teoria de capital social pode ganhar o reforço dos valores éticos para definir a ética institucional. Os elementos de capital social promovem os valores éticos para o exercício da missão universitária (CORREA CASANOVA, 2010). Nesse sentido, para a fundamentação dessa tese, busca-se em Cortina (1996a) o fomento da ética de mínimos e da ética de máximos. Segundo Cortina (2015, p. 115),

> a. O fato inegável de que existem conteúdos morais diferentes e de que ao mesmo tempo certos juízos morais exigem universalidade. b. O fato do pluralismo existente nas sociedades democráticas, que não é politeísmo axiológico. Se houvesse politeísmo axiológico, os membros de tais sociedades não teriam nada em comum moralmente e não poderiam construir nada juntos; no entanto, o pluralismo consiste em compartilhar certos mínimos de justiça, a partir dos quais se concorda em possibilitar que cada um viva segundo seu modelo de felicidade e possa convidar outros a seguir seu modo de vida (nunca o impor).

Baseando-se nesse excerto, é possível compreender que na moralidade existem vários modos de juízo. Por isso, a natureza da moral supõe a diversidade e a pluralidade. Os valores e as culturas repercutem diferentemente em cada sujeito, conforme o seu contexto histórico social. Contudo, há determinados conteúdos que são comuns para o bem da coletividade. Nesse ponto de vista, os dissensos são postos de lado a fim de associar indivíduos ao próprio tecido social. De tal modo, estruturam-se mínimos, os quais são ligados ao âmbito da justiça com uma carga de universalidade. Ao mesmo tempo, cada pessoa tem a sua vida, com o seu próprio modelo de felicidade que entende ser o melhor para a sua realização pessoal.

Nesse sentido, os mínimos éticos instituídos por Cortina (1997b) são princípios e normas, os quais devem ser apreciados e respeitados por todos. No entanto, cada ator social tem a liberdade de definir os seus gostos e desejos em termos individuais. Na concepção de um código institucional, a percepção é por uma consciência crítica coletiva que constrói mínimos para o comportamento socialmente responsável. Com isso, ele deve ser desenhado com a participação e colaboração de todos os envolvidos. Nessa direção, foram estudados os princípios da FURG que estão expressos no seu Art. 3º do Estatuto (FURG, 2007, p. 2-3):

> I - gestão democrática e descentralizada; II - ética em todas as suas relações internas e com a sociedade; III- liberdade de expressão do pensamento, de criação, de difusão e socialização do saber; V- atuação integrada das diferentes unidades, visando ao desenvolvimento institucional; VI- articulação permanente com as diferentes entidades e organizações da sociedade; VIII- integração com os demais níveis de ensino e modalidades de educação; [...]; XI - igualdade de tratamento e de respeito, indistintamente, a todas as pessoas.

Por meio dos princípios como a gestão democrática, ética nas relações internas e com a sociedade, a liberdade de expressão, compreende-se que são normas para o desenvolvimento da instituição. Do mesmo modo, a atuação integrada, a articulação permanente, a integração com os outros níveis de ensino e a igualdade de tratamento parecem que sai instituídos para gerar a cooperação e a confiança na Universidade. Contudo, como eles são geridos no cotidiano da instituição e como os princípios são percebidos pela comunidade interna e externa? Nesse entendimento, não bastam ter os princípios descritos nas normas institucionais se eles não estão constituídos na cultura cotidiana da comunidade acadêmica e percebidas pela comunidade local e grupos sociais. Por conta disso, para que haja uma gestão democrática, se pressupõe a participação de todos os

concernidos. De modo que as tomadas de decisões sejam de forma horizontais, com o engajamento e colaboração nas atividades desenvolvidas. Na mesma direção, a ética nas relações internas e com a sociedade é aperfeiçoada com o compromisso com atitudes corresponsáveis. Dessa maneira, o Regimento Geral da Unipampa considera os seguintes princípios no Art. 6º (Unipampa, 2010, p. 5):

> I. formação e produção do conhecimento orientadas pelo compromisso com o desenvolvimento regional e a construção de uma sociedade justa e democrática; II. equidade no acesso e na continuidade dos estudos; III. liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; IV. universalidade de conhecimentos, valorizando os saberes e práticas locais regionais; V. pluralismo de ideias e concepções acadêmico científicas; VI. gratuidade do ensino nos cursos de graduação, mestrado e doutorado; VII. democracia e transparência na gestão; VIII. garantia de padrão de qualidade; IX. indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

A Unipampa ressalta em seus princípios a formação e produção do conhecimento para o compromisso com o desenvolvimento regional; a equidade no acesso; a liberdade de aprender, ensinar e pesquisar e a universalidade de conhecimentos. Como também, o pluralismo das ideias, a gratuidade do ensino, a democracia e transparência na gestão, a garantia de padrão de qualidade e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Esses princípios parecem coerentes para os objetivos das instituições universitárias. Entretanto, eles devem estar alinhados com os programas e ações desenvolvidas. Destaca-se que o compromisso é recorrente tanto nas missões como nos princípios das instituições analisadas. Valendo-se disso, parece que o compromisso social se torna um indício relevante para o esboço das dimensões que comporão o código de ética institucional. Nessa perspectiva, enfatiza-se que a teoria de desenvolvimento moral de Kohlberg (1992) vai auxiliar na estrutura das dimensões do código de ética. Desse modo, os estágios de desenvolvimento moral podem ser entendidos como uma transformação. A mudança de estágio é a evolução cognitiva para a resolução dos conflitos morais. De acordo com Habermas (1989), o crescimento do sujeito se confunde ao próprio desenvolvimento moral como um processo de aprendizagem. Habermas (1989, p. 155), afirma que:

> As estruturas cognitivas que subjazem à faculdade de julgamento moral não devem ser explicadas nem primariamente por influências do mundo ambiente, nem por programas inatos e processos de maturação, mas como um resultado de uma reorganização criativa de um inventário cognitivo

> préexistente e que se viu sobrecarregado por problemas por aparecerem insistentemente.

Com base nisso, Habermas (1989) esclarece que o processo de desenvolvimento moral é, na verdade, entendido como aprendizado. Em vista disso, a moralidade é resultado de uma reorganização criativa, que determina a consciência racional de um indivíduo. Nessa concepção, Habermas (1989) compreende os estágios de Kohlberg (1992) como uma forma de interação. Assim, a interação é delineada pelo reconhecimento dos estágios morais no sentido de alcançar o desenvolvimento em uma perspectiva do entendimento do agir comunicativo. Lembra-se que os sujeitos podem passar de um estágio para o outro em qualquer momento da vida, desde a infância até a fase adulta. A UFRGS fundamenta os seus princípios em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (UFRGS, 2016, p. 12):

> I. Autonomia universitária; II. Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; III. Ética; Pluralidade e democracia; IV. Respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais; V. Liberdade acadêmica; VI. Excelência; VII. Diversidade; VIII. Sustentabilidade; IX. Compromisso social e X. Valorização de seus docentes, técnico-administrativos e discentes.

Os juízos como a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, pluralidade e democracia e compromisso social são os que mais aparecem como princípios nas Universidades. Além desses, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul determinou outras concepções como a autonomia universitária, a ética, o respeito à dignidade da pessoa, liberdade acadêmica, excelência, diversidade, sustentabilidade e valorização dos docentes, dos técnico-administrativos e dos discentes. Essas proposições também constam em dispositivos legais, pois eles não são decisões da consciência individual, mas comuns para toda a sociedade. Nesse contexto, além de ser uma determinação do âmbito jurídico, certos princípios devem fomentar o trabalho institucional. A autonomia universitária, a ética, o respeito à dignidade humana precisam estar presentes em todas as ações universitárias, como na docência, na investigação, na extensão e na participação social. Esses juízos são basilares à cultura institucional universitária. Isso porque a cultura universitária diverge de todas as outras instituições sociais. Essa cultura envolve outros fatores desde a missão, os objetivos, os princípios e os valores (NOVO; FRANCO, 2014). Dessa forma, a Universidade Federal da Fronteira Sul situa no seu PDI os seus princípios (UFFS, 2019, p. 34-35):

> I - gratuidade do ensino; II - educação como bem público; III - equidade de condições de acesso e permanência dos diferentes sujeitos sociais na Educação Superior; IV - compromisso com a inclusão e a justiça social e combate às desigualdades sociais e regionais; V - defesa da dignidade e dos direitos humanos e combate aos preconceitos de qualquer natureza; VI - respeito à liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, e apreço à tolerância no acolhimento de posicionamentos e posturas acadêmicas divergentes; VII - vinculação entre a educação, o trabalho e as práticas sociais e valorização da experiência extraescolar; VIII - universalidade do conhecimento, amparada na interdisciplinaridade e no pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas; IX - indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão; X - integração entre formação geral, de área e específica nos currículos; XI - diálogo permanente com a comunidade regional da abrangência da Instituição; XII - desenvolvimento cultural, artístico, científico, tecnológico e socioeconômico regional e nacional, de forma sustentável; XIII - gestão democrática e ética no trato da coisa pública; XIV - legalidade, impessoalidade, moralidade, imparcialidade, publicidade, eficiência, eficácia e efetividade.

A UFFS institui vários princípios comuns as outras Universidades como gratuidade do ensino; equidade; defesa da dignidade; respeito à liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar; universalidade do conhecimento; indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e gestão democrática. Além disso, a Universidade estabelece a educação como bem público; compromisso com a inclusão; a vinculação entre educação; trabalho e práticas sociais. Bem como, delineia as concepções de integração entre formação geral e áreas específicas; o diálogo com a comunidade da abrangência da instituição, desenvolvimento cultural, artístico, científico e tecnológico. A UFFS menciona princípios constitucionais, tais como a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a imparcialidade, a publicidade, a eficiência, a eficácia e a efetividade. Entende-se que são muito princípios que a instituição deve seguir. Igualmente, considera-se desafiadora a manutenção desses fundamentos. Isso se justifica, pois a Universidade tem cinco *campi* espalhados em três estados: Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.

Com vistas a todos esses princípios, torna-se complicado que eles sejam incorporados ao cotidiano das Universidades. Alguns podem ser vislumbrados pela própria razão do papel da instituição universitária, como a indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão, a liberdade de conhecimento e de expressão, a pluralidade e a autonomia. No entanto, outras concepções podem enfrentar resistências, por exemplo, uma gestão democrática, diversidade, integração, articulação e diálogo com outros órgãos. Isso ocorre, porque as Universidades possuem muitos vícios corporativos, como corporativismos e departamentalizações. Até mesmo, devido as mudanças administrativas, como trocas de reitoria. Além

disso, é necessário considerar suas peculiaridades como o grande número de campi e distância entre eles. Esse fator, pode dificultar a participação e a integração entre pessoas, instituição e comunidade.

Nessa perspectiva, as instituições universitárias deliberam os seus valores, junto com os seus princípios. Os valores são um conjunto de qualidades definidos por uma pessoa ou instituição, os quais determinam comportamentos e reputações (VALORES, 2020). Entretanto, os valores são mutáveis, pois eles se alteram com o tempo e conforme o momento histórico (ERCILLA; TEJEDA, 1999). Em virtude disso, os valores podem ser humanos que afetam as condutas das pessoas. Esses valores humanos são conceitos morais e éticos, os quais são essenciais ao relacionamento entre as pessoas e a sociedade. Dentre os valores humanos estão o respeito entre as pessoas, a empatia, a solidariedade, a justiça, a honestidade e a educação (VALORES, 2020). Tais elementos são valores éticos que constituem uma cidadania cívica de convivência entre os atores sociais, as instituições e a sociedade (CORTINA, 2000). Valendo-se disso, enfatiza-se que os valores humanos se referem à capacidade das pessoas de viverem de forma harmônica. Por conta disso, valores como honestidade, justiça e respeito são inerentes tanto ao entendimento social como a responsabilidade institucional. Em vista nisso, é necessário conhecer quais os valores que as Universidades determinam. A Unipampa esclarece seus valores em seu PDI (Unipampa, 2019, p. 14):

> Transparência e interesse público; Democracia; Respeito à dignidade da pessoa e seus direitos fundamentais; Garantia de condições de acessibilidade; Liberdade de expressão e pluralismo de ideias; Respeito à diversidade; Indissociabilidade de Ensino, Pesquisa e Extensão; Ensino superior gratuito e de qualidade; Formação científica sólida e de qualidade; Exercício da cidadania; Visão multi, inter e transdisciplinar do conhecimento científico; Empreendedorismo, produção e difusão de inovação tecnológica; Desenvolvimento regional e internacionalização; Medidas para o uso sustentável de recursos renováveis; e Qualidade de vida humana.

Baseando-se nesses valores, apreende-se que eles se confundem com os princípios da Unipampa. Fatores como democracia, dignidade da pessoa, liberdade de expressão, indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão também estão no rol dos princípios institucionais. Do mesmo modo, a Unipampa delibera pela transparência; respeito à diversidade; garantia de acessibilidade; exercício da cidadania; formação científica sólida; visão multi, inter e transdisciplinar; empreendedorismo; inovação; desenvolvimento regional e qualidade de vida.

Contudo, a diferença entre princípios e valores são que os primeiros são mais permanentes. Ao passo que os valores podem mudar de acordo com os objetivos e metas da Universidade. Em virtude disso, o Plano de Desenvolvimento Institucional (2001) tem que ser atualizado de quatro em quatro anos. Desse modo, o PDI é considerado o documento mais importante da instituição, visto que nele consta todo o planejamento da Universidade. O PDI é delineado como um instrumento estratégico, amparado na construção de objetivos, metas e ações universitárias (GARCIA, 2011). Nesse contexto, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul estabelece seus valores, conforme o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (UFRGS, 2016, p. 12):

- Responsabilidade social
- Transparência
- Inclusão
- Responsabilidade ambiental
- Promoção do bem-estar social
- Inovação
- Internacionalização
- Interdisciplinaridade

A UFRGS enfatiza a relevância de seus valores. Algumas acepções são essenciais para a relação da Universidade com a sociedade, como a responsabilidade social; a transparência; a inclusão; a responsabilidade ambiental; a promoção do bem-estar social e inovação. A Universidade é reconhecida internacionalmente e, por isso, possui muitos intercâmbios e trocas de conhecimento. Por conta disso, a internacionalização aparece como valor. Assim também, a interdisciplinaridade é um conceito que surge com a tentativa de integrar as áreas de conhecimento. Com base nisso, a Unipampa e a UFRGS determinam valores que parecem definir a finalidade de cada instituição. No entanto, enfatiza-se os princípios e valores delineados pelas Universidades são parte dos marcos legais obrigatórios de uma instituição universitária. Em vista desses aspectos, os documentos não representam muitas vezes as práticas realizadas tanto no meio pedagógico como no administrativo. Por sinal, há diversas pessoas que trabalham e não tem conhecimento da documentação oficial da instituição. Em virtude disso, desenhar um código ético pode ser um exercício para aprimorar a consciência crítica coletiva para fundamentar valores e normas fundada em uma ética institucional.

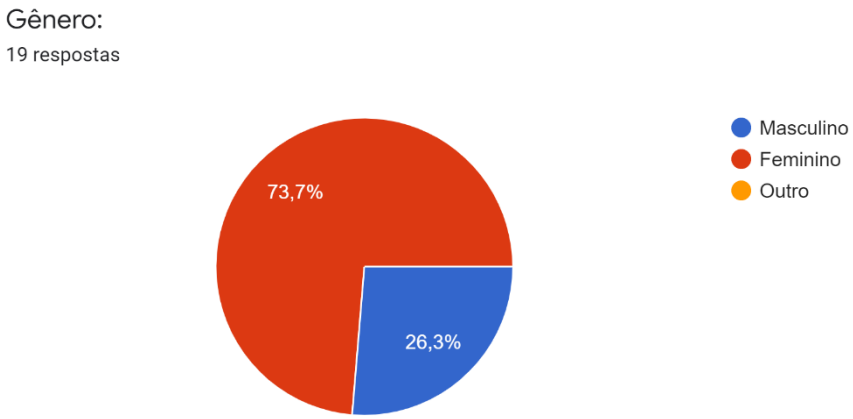
Desse modo, entende-se que as Universidades instituem vários princípios e normas importantes para a convivência e à responsabilidade social. Contudo, para

que eles sejam realizados, precisam fazer parte da cultura institucional, ou seja, são valores e princípios partilhados cotidianamente no meio universitário. Tomando-se como base os princípios e valores fundamentados pelas Universidades investigadas, alguns parecem essenciais. Ressaltam-se os princípios elencados pelas Universidades, como, por exemplo, a autonomia universitária, o compromisso social, a indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão, a equidade de condições de acesso e permanência dos diferentes sujeitos sociais na educação superior e o respeito à diversidade. Bem como, os valores são: a transparência, a responsabilidade social, o interesse público, a democracia e o respeito à dignidade humana. Esses valores e princípios deveriam fazer parte do dia a dia das instituições, mas infelizmente eles ficam nos documentos e encontram dificuldades de se estabelecer. Por isso, eles devem estar presentes em um código institucional. No entanto, esses elementos não podem ficar isolados em mais uma documentação. Esses fundamentos precisam ser fontes para o aperfeiçoamento de uma cultura institucional democrática e corresponsável. Assim, a próxima seção abordará a avaliação do questionário respondido pelas Comissões Próprias de Avaliação das Universidades pesquisadas.

6.2 Avaliação do questionário respondido pelas Comissões Próprias de Avaliação

Nesta seção, serão avaliadas as respostas ao questionário encaminhado às Comissões Próprias de Avaliação (CPAs) das Universidades federais investigadas. As CPAs da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), da Universidade da Fronteira Sul (UFFS) e da Universidade Federal do Pampa (Unipampa) responderam a dez (10) perguntas. A participação dos representantes das comissões foi de forma voluntária e mantendo o anonimato. O questionário foi realizado no Google Forms e enviado às CPAs. A pesquisa ficou aberta de março de 2021 até o final de maio de 2021. No total, foram dezenove (19) respondentes. Todos concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Na continuação, apresenta-se o Gráfico I como o gênero dos participantes.

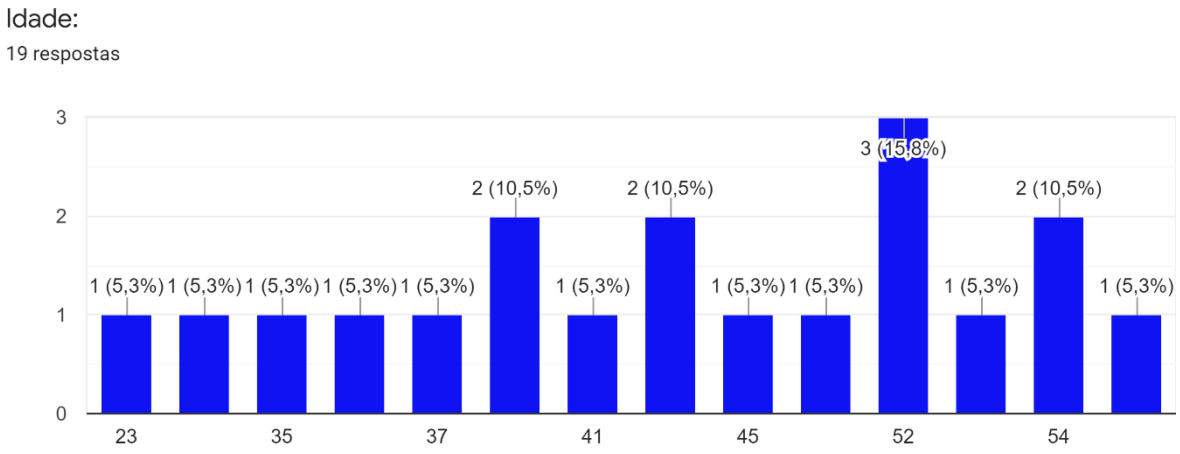
Gráfico I – Gênero dos Respondentes



Fonte: Google Forms.

Com base nas respostas, destaca-se que o gênero feminino se dispôs mais para realizar o questionário, com 73,7%. Enquanto, o gênero masculino participou com 26,3%. A segunda questão foi sobre a idade dos representantes das CPAs. As idades estão representadas no Gráfico II.

Gráfico II – Idade dos Respondentes



Fonte: Google Forms.

Percebe-se com o Gráfico II que as idades dos participantes do questionário são variadas. As idades vão desde os vinte e três anos, passando pelos trinta e

cinco anos, pelos trinta e sete anos, pelos quarenta e um anos, pelos quarenta e cinco anos, pelos cinquenta e dois anos e pelos cinquenta e quatro anos. Ressalta-se que foram três respondentes com cinquenta e dois anos. No total, foram dois participantes na faixa dos quarenta anos. Também, tiveram mais dois com aproximadamente quarenta e três anos. Por fim, dois com cinquenta e quatro anos. Os demais, com uma resposta, possuem diferentes idades, vai dos vinte e três anos até os cinquenta e cinco anos. Na sequência, o Gráfico III exibe de qual grupo os representantes fazem parte.

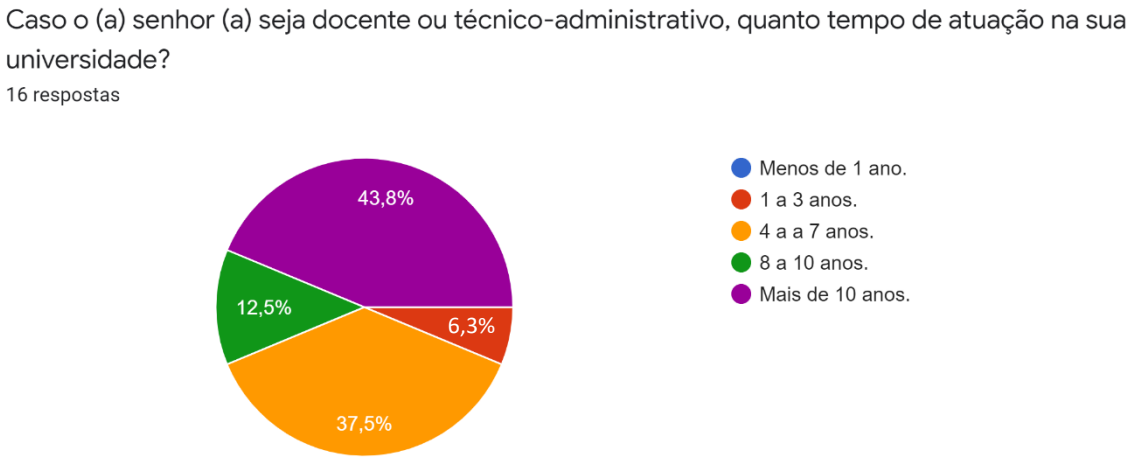
Gráfico III – Grupo dos Representantes

Fonte: Google Forms.

Valendo-se do Gráfico III, realça-se que o grupo dos Técnicos-Administrativos em Educação foi quem mais participou do questionário, com 57,9%. Após, foram os representantes docentes que responderam mais às questões, com 26,3%. Os discentes colaboraram para a pesquisa com 15,8%. Contudo, nenhum representante da sociedade civil contribuiu para a investigação desta tese. Enfatiza-se que as Comissões Próprias de Avaliação das Universidades foram escolhidas para a pesquisa por serem compostas por todos os seguimentos da comunidade universitária e da sociedade civil. Assim, o que pode ser analisado é que os cidadãos não estão acostumados a participarem das decisões das instituições públicas. Por essa razão, possuem dificuldade ou não se interessam em cooperar nos estudos. Nesse contexto, percebe-se que existe um afastamento entre a comunidade universitária e a comunidade local ou grupos sociais. Em virtude disso,

é necessário aprimorar fatores como a cooperação, a confiança e a reciprocidade entre a instituição e a comunidade externa. Esses elementos são fontes de capital social para gerar benefícios comuns. Assim, para desenvolver o capital social, entre Universidades e a sociedade, é indispensável a consciência coletiva que formalize o comportamento socialmente responsável. Por isso, torna-se imperativo que as instituições reconheçam a sua cultura e determine quais são as condutas éticas que contribuirão à formação de legitimidade e confiança públicas. Na continuidade, o Gráfico IV, aponta quanto tempo de atuação dos docentes e técnicos-administrativos nas Universidades.

Gráfico IV – Tempo de Atuação do Docente ou Técnico-Administrativo



Fonte: Google Forms.

O Gráfico IV demonstra o tempo de atuação dos docentes e técnicos-administrativos nas Universidades. Das dezesseis respostas, 43,8% trabalham a mais de dez anos em instituição universitária. Além disso, 37,5% estão de quatro a sete anos nas instituições. Outros representantes estão de oito a dez anos, cerca de 12,5% nas Universidades. Bem como, 6,2% estão de um a três anos trabalhando. Evidencia-se que a maior parte dos respondentes trabalha a mais de dez anos. Portanto, eles conhecem as suas realidades de acordo com a vivência em suas instituições. Nesse sentido, devido as experiências, esses atores sociais poderiam auxiliar no desenho de um código ético. Primeiramente, poderiam identificar as características das culturas institucionais. Com base nessas características, as

instituições podem delinear quais são fatores que determinarão um código. Esse código tem como foco fomentar a reflexão das condições morais que fundamentam o comportamento socialmente responsável dos sujeitos que fazem parte da instituição. Os atores sociais ao compreenderem o seu papel como agente social poderão ajudar no desenvolvimento de bens compartilhados entre as pessoas, as instituições e a sociedade.

A próxima questão foi a cinco: “Quais são as atribuições da Comissão Própria de Avaliação”? De modo geral, as respostas foram no sentido de que as comissões conduzem a avaliação institucional e analisam as informações geradas para tomar as decisões institucionais. Nesse sentido, destaca-se o que a Técnico-Administrativa I explica sobre as atribuições da CPA:

> promover a construção de uma política de avaliação institucional na Universidade, elaborar e executar o projeto de autoavaliação da Universidade, conduzir o processo de autoavaliação da Instituição, elaborar pareceres e encaminhar recomendações aos demais órgãos da Universidade, coletar e sistematizar as informações referentes ao processo de autoavaliação da Universidade, implementar ações visando à sensibilização da Comunidade Universitária para o processo de avaliação na Universidade e elaborar o relatório de avaliação institucional e proceder seu encaminhamento aos órgãos competentes.

Baseando-se nesse esclarecimento, ressalta-se que as Comissões Próprias de Avaliação têm o papel de organizar e executar a autoavaliação da Universidade. Assim como, a comissão sistematiza o resultado da avaliação em um relatório geral. Tal relatório serve de referência para o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade e para o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior. Dessa forma, destaca-se que as Comissões Próprias de Avaliação também fazem parte do marco regulatório das instituições universitárias. A função da comissão é avaliar a Universidade em seus diferentes eixos, como no planejamento, no desenvolvimento institucional e nas políticas acadêmicas, de gestão e infraestrutura.

Na sequência, a sexta questão foi se “A Comissão Própria de Avaliação debate sobre as legislações das Universidades? O (a) senhor (a) acredita que elas são suficientes para inibir o comportamento antiético? Por quê”? A maior parte dos respondentes, catorze, acreditam que a CPA debate sobre as legislações universitárias. Entretanto, elas não são suficientes para inibir o comportamento antiético. A Docente C esclarece que “[...] A legislação é necessária, mas não é o suficiente para inibir qualquer tipo de comportamento antiético. As pessoas precisam

se comprometer com as regras, as ações da CPA também precisam trabalhar o comprometimento da comunidade". Em vista disso, entende-se que é necessário o comprometimento das pessoas com as regras. Nesse ínterim, grifa-se o excerto da Discente B:

> As legislações existem para auxiliar o andamento das atividades. Porém, precisam ser constantemente revistas e repensadas conforme a necessidade de demandas que a cada dia são incorporadas ao fazer administrativo, pedagógico e de gestão na Universidade. Comportamentos antiéticos são pouco ou quase nada discutidos. Assédio e perseguição assim como intimidações psicológicas existem, mas acabam não sendo tratadas como comportamentos errôneos pela falta de clareza no trato de sua condução. Desde identificação desses comportamentos, possibilidade de diálogo ou até queixa sobre o assunto. Um código de ética é um instrumento a mais que pode auxiliar aqueles que sofrem silenciosos esses mal tratos que acabam interferindo na vida profissional, social e até pessoal.

Conforme sublinha a Discente B, as legislações servem para auxiliar o andamento das atividades. No entanto, elas precisam ser revistas de acordo com as necessidades. A estudante, ainda, ressalta que os comportamentos antiéticos não são muitos discutidos. Esse diálogo seria interessante no trato de assuntos como assédio e perseguição. Além disso, um código de ética poderia ser mais um instrumento para avaliar quais são os assuntos mais pertinentes que deveriam ser analisados com a comunidade acadêmica. Como também, seria interessante abrir um espaço para a comunidade local e grupos sociais poderem participar. Os temas como assédio e violência psicológica podem fazer parte de uma consulta pública ou mesa-redonda entre a instituição e a sociedade. Esses momentos são importantes para aperfeiçoar a colaboração e o espírito público nas atividades desenvolvidas. Entretanto, o Docente B acredita que as legislações são suficientes para inibir comportamentos antiéticos.

> [...] Porém, não completamente, uma vez que depende também de pessoas comprometidas com o sistema. Um indivíduo antiético vai continuar tentando burlar a legislação, mesmo que esta seja bem escrita e aplicada (DOCENTE B).

Com base nesse entendimento, percebe-se que o comportamento antiético está mais ligado as atitudes das pessoas do que com as instituições. Isso ocorre visto que o indivíduo pode continuar burlando as legislações. Dessa maneira, alguns respondentes mostram que a conduta antiética é responsabilidade do sujeito. No entanto, Kohlberg (1992) acredita nos estágios de desenvolvimento moral, em que

cada pessoa iria atingindo o patamar superior. No caso, os atores sociais transcenderiam os seus valores (ALVES, 2002). Para que isso ocorra nas instituições, é prudente que haja um processo de mobilização para a comunidade acadêmica. Por um lado, se espera definir os mínimos exigíveis que devem ser respeitados por todos os concernidos. Por outro lado, é necessário reconhecer a diversidade e a pluralidade das pessoas envolvidas, como defende Cortina (2005).

Enfatiza-se que não significa dizer que não existirão relações conflituosas entre os indivíduos. As divergências compõem um amplo espaço para que a intersubjetividade permeada pelos mínimos éticos admita o diálogo entre todos. A questão é saber como os conflitos prejudicam ou não, à medida que se valoriza o agir comunicativo, o respeito ao outro e a adesão, desde que as condições para o debate sejam equitativas, às regras mínimas que os próprios indivíduos instituíram, de modo a que todos se submetam a tais normatizações (HABERMAS, 1997).

A sétima pergunta trata-se “O (a) senhor (a) acha que um Código de Ética Profissional pode contribuir às atividades universitárias? Por quê”? Das dezenove respostas, dezessete consideram que um Código de Ética Profissional pode sim auxiliar as atividades das Universidades. Apenas um representante das CPAs acredita que um código ético não ajuda a instituição universitária. Ainda, um respondente ficou na dúvida se um Código de Ética é benéfico ou não para as ações universitárias. Na continuação, observa-se algumas respostas da questão sete:

> Sim. Serve como parâmetros para conduzir as ações dos envolvidos no serviço público que a Universidade oferece a sociedade. Torna mais claro os processos e procedimentos a serem adotados mediante o dever de fazer e como fazer a tarefa inerente à Universidade (DISCENTE B).
>
> Sim. Porque através dele é possível prevenir e corrigir atos e procedimentos incompatíveis com as normas e corrigir erros, omissões, desvios ou abusos na prestação das atividades voltadas às finalidades da Universidade (TÉCNICO-ADMINISTRATIVO I).
>
> Penso que um Código de Ética Profissional pode contribuir às atividades universitárias como uma espécie de parametrização das condutas, estabelecendo, assim, as condições de distinção entre o que é considerado ético e o que não é, independente do que pense um indivíduo em particular (DOCENTE D).

Em virtude desses fragmentos, determina-se que um código de ética pode ser um caminho para fundamentar um certo parâmetro das condutas dos servidores públicos das Universidades federais. Nessa perspectiva, um código ético torna-se interessante para as instituições. “[...] Devido aos princípios estabelecidos no código

de ética as atividades serão ou deverão ser cumpridas com mais responsabilidade" (TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E). Nesse momento, enfatiza-se os princípios apresentados por um código. Bem como, um dos valores a serem delineados para o tal código é o cumprimento de mais responsabilidade. Desse modo, conforme estabeleceu o Docente B, "[...], toda iniciativa deste tipo é um passo adiante na elaboração de um ambiente democrático e justo". Tendo em vista esse trecho, realça-se o objetivo desta tese que é desenhar um código de ética institucional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Assim, a finalidade é apresentar um código que priorize a cultura universitária balizada no aprimoramento da democracia dentro da Universidade e na corresponsabilidade entre instituição e sociedade.

Por meio desses excertos, denota-se que o temor é que um código ético sirva para mais responsabilidades. Os respondentes confundem um código ético com uma estrutura de deveres e normas de um código deontológico. Um código deontológico é "[...] um conjunto de deveres, regras e obrigações que os profissionais vão descobrindo e exigindo no exercício profissional [...][97]" (PANTOJA VARGAS, 2011, p. 71) [tradução minha]. Dessa forma, um código deontológico se aproxima da esfera jurídica, pois o código sinaliza os limites impostos aos membros de uma instituição. A definição da deontologia tem como foco estabelecer regras e deveres sem dar condições para a reflexão e o diálogo entre os envolvidos.

Diferente do âmbito deontológico, a dimensão moral orienta o agir humano das pessoas com base na sua própria educação e no meio onde os sujeitos vivem. Para o código institucional, é imprescindível o procedimento de uma consciência coletiva em prol de uma conduta socialmente responsável. Por ser institucional, os atores sociais precisam conhecer as suas culturas. Por meio de seus valores, princípios e compromissos, eles vão construir um ambiente institucional democrático e corresponsável. Nesse sentido, Cortina e Martínez Navarro (2015, p. 9) afirmam sobre a ética:

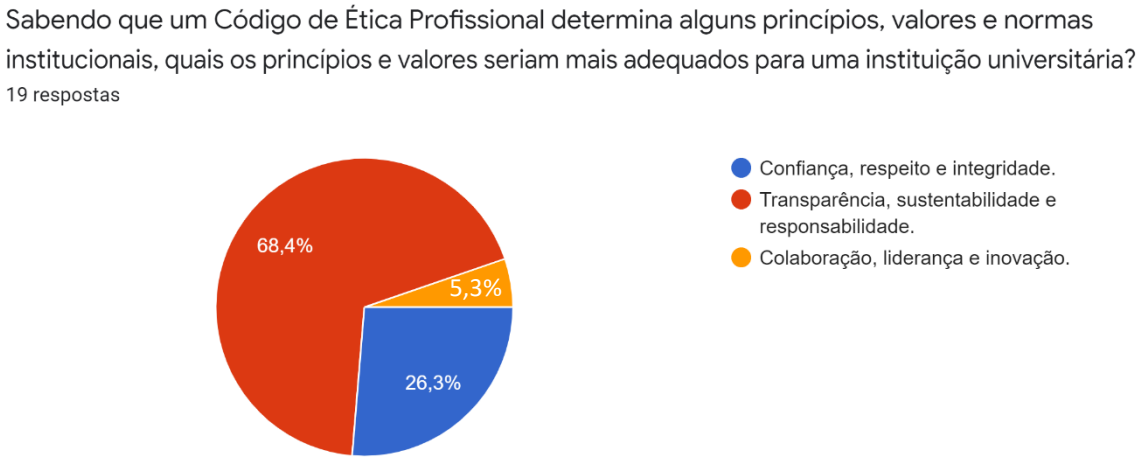
> A ética é um tipo de saber que se tenta construir racionalmente, utilizando para tanto o rigor conceptual e os métodos e de análise e explicação próprios da filosofia. Como reflexão sobre as questões morais, a ética pretende desdobrar conceitos e argumentos que permitam compreender a dimensão moral da pessoa humana nessa sua condição de dimensão

[97] "[...] un conjunto de deberes, normas y obligaciones que los profesionales van descubriendo y exigiendo en el ejercicio de la profesión [...]".

> moral, ou seja, sem reduzi-la a seus componentes psicológicos, sociológicos, econômicos ou e qualquer outro tipo (embora, obviamente, a Ética não ignore que tais fatores condicionam de fato o mundo moral).

Com essa percepção, compreende-se que a ética se ocupa com os conceitos e argumentos que possam entender as condições morais das pessoas. Essas condições são delineadas pela construção racional de definições e métodos de análise filosófica. A tarefe da ética é justamente explorar o mundo moral e refletir sobre a sua racionalidade (CORTINA, 2009). Nesse contexto, a questão oito é sobre os princípios e valores que seriam mais adequados para a uma instituição universitária. Dessa maneira o Gráfico V representa as respostas da pergunta oito.

Gráfico V – Princípios e Valores adequados para uma Instituição Universitária



Fonte: Google Forms.

Tomando-se como base o Gráfico V, ressalta-se os princípios e valores mais apropriados para uma Universidade. Essa questão serve para definir quais fatores devem permear um código de ética às instituições universitárias. De acordo com as respostas, 68,4% dos respondentes acreditam que a transparência, a sustentabilidade e a responsabilidade devem estar presentes no código ético. Nessa linha, 26,3% dos representantes defendem valores como a confiança, o respeito e a integridade. Assim como, 5,3% creem na colaboração, na liderança e na inovação como elementos essenciais para as Universidades. Valendo-se disso, a

transparência, a sustentabilidade e a responsabilidade aparecem como os principais valores a serem definidos para um código ético das instituições. Tais valores são entendidos como um compromisso cívico da Universidade com a sociedade. Em vista disso, eles compõem uma ética cívica compartilhada entre os membros das instituições e das comunidades (CORTINA, 2000). Desse modo, a comunidade acadêmica precisa comprometer-se com o mínimo de ética para dar sentido e legitimidade a suas atividades (MARTÍNEZ NAVARRO, 2006). A cidadania cívica ganha legitimidade com o acesso aos bens sociais e econômicos, como a educação, a saúde, o respeito aos direitos humanos e promoção ao emprego. Na mesma direção, é pertinente que haja a participação coletiva nas tomadas de decisões por meio do diálogo. Em vista disso, as instituições precisam estar dispostas em reconhecer e dar sentido aos valores e princípios da sua própria cultura universitária, ao invés de apenas cumprir normas. Esse é um processo de amadurecimento da comunidade interna com a cooperação da sociedade.

O Gráfico VI mostra a questão nove: “De acordo com os princípios e valores, são estabelecidos mínimos exigíveis ao comportamento de todas as pessoas que fazem parte da comunidade universitária. Assim, quais são os compromissos que a Universidade deve assumir em seu código ético”?

Gráfico VI – Compromissos que a Universidade pode assumir em um código ético institucional

Fonte: Google Forms.

O Gráfico VI aponta alguns compromissos que deveriam ser assumidos pelas instituições universitárias. Nessa pergunta, observa-se que os participantes do questionário poderiam escolher até cinco respostas. Dessa forma, dos dezenove participantes, dezoito (94,7%) indicaram que as Universidades devem ter compromisso social e serviço público. Dezesseis (84,2%) respondentes aconselharam que as instituições precisam ter respeito a dignidade das pessoas. Nesse ínterim, doze (63,2%) dos representantes das CPAs acreditam nos seguintes compromissos: justiça e igualdade de oportunidades e responsabilidade acadêmica e de gestão. Além desses compromissos, onze, cerca de 57,9%, defenderam a participação e corresponsabilidade. Como também, cinco (26,3%) destacaram os compromissos com a convivência e valores universais e investigação e inovação responsáveis.

Baseando-se nessa questão, ressalta-se que um código de ética tem que abordar os compromissos que a Universidade assume, tanto para a própria instituição como à sociedade. Nesse caso, a pesquisa da tese aponta que o esforço é prioritariamente com o compromisso social e o serviço público. Desse modo, esses fatores para uma Universidade perpassam por suas atividades, projetos de pesquisa e extensão, componentes disciplinares, cooperação com outras instituições sociais e comunidades locais. Nada mais são do que serviços de excelência prestados à comunidade por meio do exercício institucional (MARTÍNEZ NAVARRO, 2006). Essa relação tem a ver com a missão universitária que é não somente de ensino, de pesquisa e extensão. A missão da Universidade também é de responsabilidade social e institucional. A instituição pode colaborar com outros atores sociais para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Tal contribuição ocorre pela aproximação de um diálogo interdisciplinar dos sujeitos sociais (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Trata-se de uma governança que congrega o engajamento de todos os envolvidos desde instituições, governos e sociedade para uma convivência hospitaleira.

Nessa concepção, a última pergunta do questionário é: “Quais os fatores que o (a) senhor (a) indicaria para que possam auxiliar no desenvolvimento de uma instituição universitária mais democrática e corresponsável”? Os participantes elencaram diversos fatores os quais podem ajudar no aprimoramento de uma

Universidade mais democrática e corresponsável. Dentre os elementos, realçam-se sobretudo a participação, a democracia universitária, a transparência e a responsabilidade. De acordo com o Técnico-Administrativo I, a instituição deve "Buscar envolver mais a comunidade externa nas ações da Universidade ajuda a torná-la aberta, corresponsável e reforça o seu caráter democrático". Em virtude dessa percepção, entende-se que para uma Universidade democrática e corresponsável é necessário a colaboração de todos, tanto dos membros da instituição como da comunidade externa. Dessa forma, grifa-se algumas compreensões dos representantes das CPAs:

> Ampliação dos espaços de debate sobre os temas inerentes a instituição envolvendo outros setores da sociedade como o poder público (prefeitura, por exemplo) Abertura a indivíduos de fora da Universidade para efetivar uma corresponsabilidade e ainda uma real inserção e sentido de pertencimento à comunidade a qual a instituição faz parte. Liberdade e escuta amorosa (sentido freiriano) quando debater assuntos emblemáticos, para que de fato se possa ter o dissenso como elemento que faça parte do processo de construção democracia...pois quando só há no debate o consenso, perde-se o sentido de diálogo (DISCENTE B).
>
> Transparência nas decisões da gestão e nos argumentos que sustentaram a decisão. Acesso às informações sobre os procedimentos adotados pela gestão (nos seus diferentes níveis). Divulgação das avaliações e levantamentos realizados pela gestão, bem como as ações adotadas a partir dessas avaliações e levantamentos (DOCENTE C).
>
> Transparência de propósitos: implica em deixar claro os objetivos dos envolvidos em determinada ação quanto aos assuntos, temas ou decisões que envolvem a Universidade. Respeito às decisões colegiadas, ainda que elas não atendam às expectativas de um indivíduo ou grupo.
> O interesse público acima dos interesses de uma classe ou grupo dentro da Universidade. O estabelecimento de prazos para finalizar um debate e para tomar a decisão sobre um assunto da Universidade, inibindo a procrastinação sem motivos razoáveis. A consolidação de processos institucionais de discussão coletiva que envolvam os diferentes grupos ou categorias interessados no tema (DOCENTE D).

Valendo-se desses trechos, compreende-se que tornar uma instituição mais democrática e parceira para uma corresponsabilidade não é uma tarefa fácil. O sentido é desenvolver uma cultura institucional universitária fundamentada em uma ética institucional. Aqui reforça-se que a cultura institucional é delineada pelos valores, objetivos, princípios e compromissos (SCHEIN, 2009). Por conta disso, além dos documentos oficiais das Universidades, a cultura é desenhada pelas práticas e ações constituídas. Nesse sentido, o Docente E estabeleceu fatores para uma Universidade democrática e corresponsável: "Respeito às diversidades, comprometimento profissional, ética na pesquisa, envolvimento com projetos

sociais". Tais sugestões podem ser reconhecidas como valores de uma boa convivência com diferentes sujeitos e grupos, dignidade no campo institucional, compromisso com critérios para o desenvolvimento de pesquisa e com retorno de benefícios sociais.

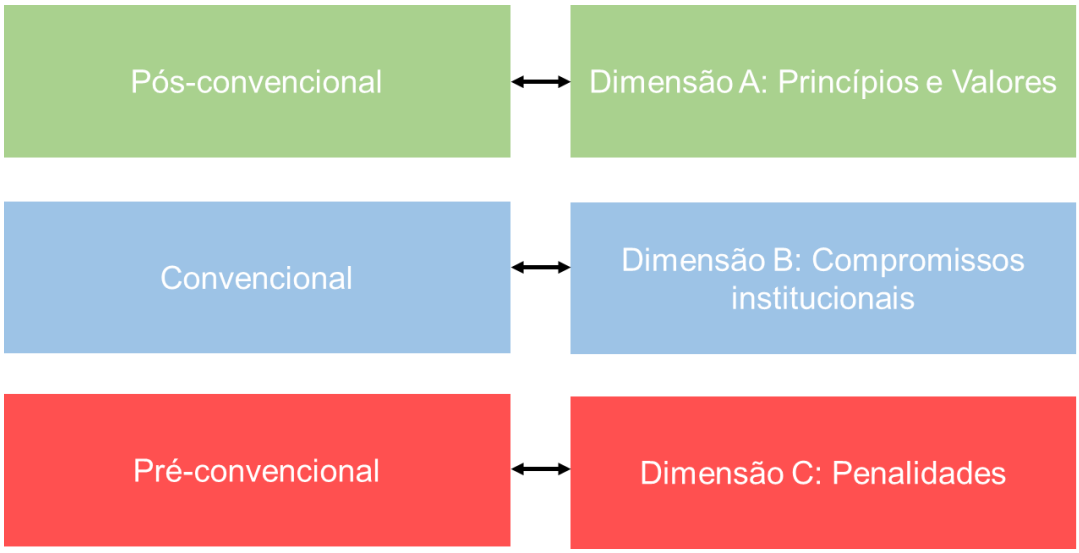
Nessa perspectiva, este questionário demostrou o entendimento dos representantes das CPAs das Universidades federais. Eles acreditam que as legislações das Universidades não são suficientes para inibir os atos antiéticos. Bem como, a responsabilidade do comportamento é mais do indivíduo do que das instituições. Além disso, os respondentes consideram que um código de ética pode contribuir para um parâmetro das condutas dos servidores públicos. Os participantes da pesquisa destacaram os princípios, os valores e os compromissos que uma instituição universitária deveria assumir. Com esse ponto de vista, para desenhar um código ético institucional, é possível constituir mínimos éticos que sejam partilhados por todos os atores sociais envolvidos. Na mesma direção, esses sujeitos terão a liberdade de projetar o seu ideal de felicidade, para além das normas e regras sociais. Dessa maneira, Cortina (2005, p. 146) afirma que "para respeitar uma posição não é preciso estar de acordo com ela, e sim, compreender que ela reflete um ponto de vista moral com o qual não compartilho, mas respeito em outro". O que Cortina defende é que há pluralidade e diversidade e, por isso, é preciso respeitar os desejos de cada pessoa. No entanto, isso não impede que dentro de valores e mínimos éticos possa ter o básico para constituir uma boa convivência harmônica. Com essa concepção, existe a possibilidade de fundamentar as dimensões que comporão um código ético institucional. Nesse sentido, a próxima seção retratará o desenho do código de ética institucional.

6.3 O desenho do Código de Ética Institucional

Esta última seção apresenta a fundamentação para um código de ética institucional. A finalidade é desenhar um código que contribua para uma cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Valendo-se do referencial teórico e dos resultados da investigação dessa tese, os estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg (1992) deram suporte à estrutura das dimensões do código. Essas dimensões fazem parte da esquematização de um código ético. Geralmente,

os códigos de ética apresentam três dimensões. Enfatiza-se que cada dimensão corresponde a um nível de moralidade conforme Piaget descreve: o pré-convencional, o convencional e o pós-convencional. Em virtude disso, a figura II concebe a relação dos níveis de moralidade com as dimensões de um código de ética institucional.

Figura II – Relação dos Níveis de Moralidade e das Dimensões de um Código de Ética Institucional



Fonte: Elaborado pela autora.

Valendo-se da figura II, é pertinente ressaltar que para o código ético foi invertido a lógica dos níveis. Os níveis de moralidade foram organizados de acordo com a perspectiva sócio-moral dos indivíduos (RAMBO; GODOI, 2006). Conforme a pessoa, ela vai adquirindo maturidade e assumindo valores até a autonomia com orientações éticas universais. Esse seria o ponto máximo da consciência moral (RAMBO; GODOI, 2006). A intenção foi avaliar o desenvolvimento do raciocínio moral de um sujeito (KOHLBERG et al, 1983). O primeiro nível para o código institucional é o pós-convencional. Nesse nível, os atores sociais já reconhecem os princípios éticos. Por isso, os sujeitos envolvidos já podem fazer parte de um espaço público de debates com benefícios comuns a todos. No caso de um código de ética institucional, a participação crítica dos membros da comunidade acadêmica e a colaboração da comunidade externa vai transformar e legitimar as condutas éticas. Nesse sentido, o que se busca é a cooperação nas tomadas de decisões e que elas sejam horizontais. Serão essas definições que darão coerência e reconhecimento público de comportamentos responsáveis e justos. O nível pós-convencional está

esboçado pela dimensão A, dos princípios e valores. Segundo o próprio nome, é a apresentação de orientações de princípios e valores éticos para a instituição universitária.

O nível convencional continua no meio, pois ele sustenta a ordem pessoal e social. Esse nível estabelece regras que todos devem respeitar. Assim, o indivíduo e os grupos devem seguir determinadas normas fixas para manter as instituições e a sociedade. Dessa maneira, tal nível tem capilaridades nas comunidades cívicas definidas por Cortina (1997b). Além dos direitos dos cidadãos, os membros de uma sociedade possuem responsabilidades. Na esfera das instituições universitárias, elas podem auxiliar no aperfeiçoamento social. O nível convencional está ligado à constituição de mínimos éticos, fundamentados por Cortina (2005). Nada mais são do que a deliberação de normas e expectativas sociais que são comuns a todos seres racionais. Para esses mínimos, é indispensável respeitar a pluralidade e a diversidade cultural dos indivíduos e construir o aperfeiçoamento dos sujeitos dentro de mínimos que possibilitem a convivência. Por esse motivo, o nível convencional está interligado com a dimensão B, a qual significa os compromissos institucionais. A dimensão B trata-se de acordos para manter a ordem institucional e social na Universidade. Até porque, como instituição pública, a Universidade federal deve ter responsabilidade e legitimidade em suas ações.

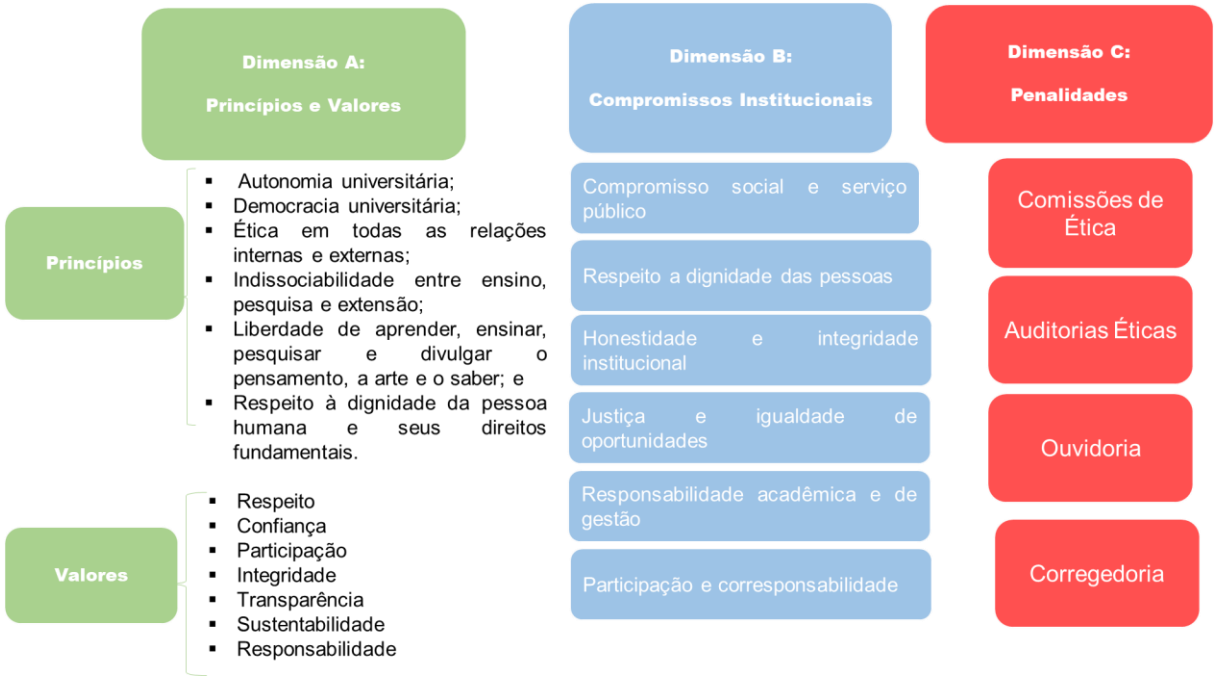
O nível pré-convencional representa a dimensão C. Tal nível corresponde ao primeiro nível do desenvolvimento moral de Kohlberg (1992). Nesse nível, a moralidade é determinada pela necessidade e pelo interesse. Como o primeiro nível de desenvolvimento moral, ele possui orientações punitivas e de obediência. Em um código de ética institucional, a dimensão C é instituída por penalidades e sanções por quem desobedece aos princípios, aos valores e aos compromissos institucionais. Nesse contexto, a última dimensão é uma resposta aos indivíduos que violam às normas institucionais e sociais. No caso de desobediência ética, a intenção não é castigar, mas gerar uma reflexão sobre o comportamento do agir humano.

Nesse sentido, os estágios morais de Kohlberg (1992) determinaram a estrutura das dimensões desse código de ética. Contudo, a fundamentação dos princípios, dos valores, dos compromissos e das penalidades será de acordo com a ética de mínimos e a ética de máximos de Adela Cortina (1996a). Denota-se que os sujeitos podem dialogar e reconhecerem mínimos morais que garanta o convívio.

Em uma instituição universitária, os mínimos são delineados pelos participantes da comunidade acadêmica e podem receber a colaboração da comunidade externa. Esses mínimos são os princípios, os valores e os compromissos. Do mesmo modo, é preciso respeitar os direitos uns dos outros e estabelecer que cada pessoa pode definir a sua felicidade. Ao distinguir a individualidade e os desejos próprios de cada um, as pessoas podem criar laços e pontes e determinar consensos que beneficie o bem comum.

No entendimento de um código ético das instituições universitárias, ele deve começar pelas questões: Quais são os princípios e valores que devem permear a instituição? Como instituição pública, quais são os compromissos que a Universidade deve ter com a comunidade acadêmica e a sociedade? Na quebra dessas convenções, o que deve ser feito? Quais são os comportamentos que levam a determinadas decisões justas e boas? Por fim, como a conduta ética pode dar legitimidade e reconhecimento público às ações universitárias? Tomando-se como base essas perguntas, foi planejado um código com as dimensões A, B e C. Valendo-se dessas dimensões, foram estabelecidos elementos, os quais devem ser aceitos e respeitados por todos. Desse modo, a figura III é o desenho de um código de ética institucional para as Universidades.

Figura III – Código de Ética Institucional



Fonte: Elaborado pela autora.

Como já foi mencionado, esse código valeu-se dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg (1992) para estruturar as dimensões. No caso da figura III, evidencia-se a configuração de um código ético institucional às Universidades. O esboço desse código ético baseia-se em estabelecer critérios, valores e princípios que sejam ocasionados pela moralidade dos sujeitos sociais. Significa que o desenvolvimento do código ocorre por meio do agir humano. Como é uma instituição universitária, é preciso estimular a consciência crítica e coletiva da comunidade acadêmica e externa. O sentido é delinear mínimos éticos exigíveis a todos, ou seja, determinar as condutas éticas que sejam responsáveis. Esse desenho depende da identidade de cada instituição. A cultura institucional que vai delinear quais são os comportamentos necessários para contribuir para a missão universitária. Essa missão é atribuída com a participação social das instituições para o aprimoramento das condições socioeconômicas (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021). Portanto, um código ético seria o ponto de partida a sua responsabilidade social e institucional (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017). Dentro de cada dimensão, existem orientações que fundamentam a conduta ética, que deve ser considerada por todos com o objetivo de beneficiar o bem comum. Perante isso, a dimensão A, dos princípios e valores, será abordada na continuação.

6.3.1 Dimensão A: princípios e valores

O código de ética institucional deve ser um modelo crítico do que a instituição universitária e a comunidade externa entendem por um comportamento ético e com responsabilidade social. Esse código precisa estar identificado com as características próprias da cultura institucional. Em vista disso, com o acordo em relação dos princípios e normas, as instituições universitárias poderão ser democráticas e corresponsáveis. Assim, o planejamento de um código ético deve ser por todos os membros da comunidade acadêmica e ouvindo as sugestões da comunidade externa. Nessa tese, busca-se indicar as dimensões que devem constar em um código ético voltado ao universo universitário. Por conta disso, a dimensão A foi subdividida em duas vertentes: os princípios e os valores. A indicação desses elementos serve para a constituição de mínimos exigíveis, que os envolvidos devem

ter atenção em suas atitudes e nas tomadas de decisões. Observa-se que os princípios são concepções que tendem a ser mais permanentes e duradouros dentro de uma instituição. Os valores institucionais podem ser mais voláteis, pois podem ser alterados com o tempo, dependem no momento sócio-histórico da instituição e da sociedade. Tais valores devem representar ou estar alinhados com a perspectiva social.

Dessa maneira, tomando-se como base, a análise dos documentos oficiais das Universidades federais investigadas e as respostas ao questionário enviado às Comissões Próprias de Avaliação (CPAs), foram determinados princípios e valores que podem ser indispensáveis para a fundamentação de uma cultura alicerçada no exercício da ética institucional. Em virtude disso, as condições morais aprimoram a convivência entre as pessoas e as instituições. Assim, é possível defender que os pilares e as funções auxiliam na formação de capital social, segundo determinou Fukuyama (1999). Junto com o capital social, os valores éticos tornam a instituição mais forte e desperta o senso do que é justo e correto. Esses fatores promovem as relações horizontais, a reciprocidade entre as pessoas, a confiança mútua e o espírito público entre as instituições sociais e a sociedade. Isso vai ao encontro desta tese, que tem a finalidade de desenhar um código ético institucional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Dessa maneira, se analisará os princípios delineados para esse código na sequência.

6.3.1.1 Dos Princípios Institucionais

Os princípios que compõe esse código de ética pressupõem concepções relevantes às instituições universitárias. Valendo-se das análises realizadas, pondera-se os seguintes princípios: a autonomia universitária; a democracia universitária; a ética em todas as relações internas e externas; a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; e o respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais. O primeiro preceito é a autonomia universitária que está na Constituição Federal em seu art. 207: *“*As Universidades gozam de

autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988). Destaca-se que essa regra consta da Constituição Federal, que faz parte do âmbito jurídico. São determinadas regras e obrigações, os quais devem ser cumpridas por toda sociedade. Essa normatização é descrita por juristas e congressistas que definem em nome de todos os cidadãos. Na esfera do código ético, a autonomia universitária pode ser defendida com a possibilidade de aperfeiçoar a participação dos membros institucionais, como professores, discentes e técnicos-administrativos em educação. Por meio da participação e da cooperação, é possível tomar decisões que sejam mais justas. Ao mesmo tempo, é desejável que a pluralidade e a diversidade de ideias sejam respeitadas. O conjunto de inovações e opiniões diversificas permitem que a Universidade possa estimular o ensino, a investigação, a troca de conhecimentos e a participação social.

Em vista disso, a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão também é considerada um princípio. Reforça-se que as características desses princípios têm por função indicar as concepções mais relevantes. A intenção é fomentar o desenvolvimento de uma cultura institucional democrática e corresponsável. O princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão prevê o fortalecimento do ensino, o incentivo as pesquisas em diferentes áreas do conhecimento e o estímulo às ações e aos projetos de extensão. Essa compreensão está relacionada à missão universitária. No código de ética, esse princípio contribui para que o planejamento seja feito com responsabilidade, pensado na pluralidade cultural. O ensino de graduação e pós-graduação pode ponderar a diversidade de saberes e culturas. Aqui, a colaboração dos diferentes atores sociais é essencial para os programas e atividades. As pesquisas institucionais levam para as comunidades locais os conhecimentos científicos para ajudar, como no incentivo e na aplicação de vacinação, na castração de animais em hospitais veterinários e nas soluções ao saneamento básico. Da mesma forma, a comunidade externa pode contribuir com o seu conhecimento prático e vivências nas cidades, nas zonas rurais ou comunidades ribeirinhas. A extensão universitária é o conjunto de ações, cursos e programas relacionados entre a Universidade e a sociedade. As atividades de extensão permitem a troca de experiências e saberes. Cria-se a possibilidade de uma instituição universitária ter maior participação social e contribuir socioeconomicamente à comunidade local, a grupos sociais e demais instituições e

organizações. Desse modo, promovendo a colaboração com os diferentes sujeitos que podem beneficiar o bem público.

Na sequência, outro princípio importante às Universidades é a democracia universitária. Para a Universidade, é indispensável que a democracia seja consolidada. Sabe-se que as instituições universitárias são organizadas pela gestão, pela departamentalização dos cursos e pelos corporativismos nas decisões. Nesse contexto, os vícios corporativos nas Universidades beneficiam a determinados grupos ou defendem micropoderes (VIEIRA; VIEIRA, 2003). Para se combater tais vícios, é crucial uma mudança nas estruturas decisórias e de comunicação. As instâncias devem ser mais abertas e transparentes. As Universidades necessitam se dispor a considerar as implicações das comunidades universitária e externas. A materialização de uma democracia universitária passa justamente pela própria Universidade. De acordo com Ribeiro (2018),

> Se a partir do seu interior as Universidades não forem capazes de racionalizar as fronteiras entre os seus contributos favoráveis e o que produzem de tóxico, a sua função social dificilmente se distinguirá da vulgaridade dos nada dispendiosos saberes [...]. Tais fronteiras instituem-se através de princípios orientadores ou critérios de produção de conhecimentos qualificados [...].

Valendo-se desse fragmento, compreende-se que a instituição universitária tem capacidade de desenvolver princípios e critérios que aprimore a sua democracia. Assim, o código ético institucional delineia exigências mínimas que devem ser levadas em conta por todos os envolvidos. A finalidade é instituir um espaço democrático de convivência, de participação, de diálogo e de entendimento. Os espaços democráticos podem ser representados, por exemplo, pelas tomadas de decisões horizontais.

O princípio da ética em todas as relações internas e externas é extremamente relevante para as instituições universitárias. Quer diz que as Universidades podem estabelecer condições para um comportamento responsável socialmente perante sua comunidade acadêmica e comunidade local. Aqui está a conexão dos fatores como a cooperação, a participação e o compromisso social. Além disso, a relação perpassa pela confiança e reciprocidade mútua. O saber moral lubrifica a vida em sociedade segundo Cortina (2007b). Nessa concepção, “[...] a ética como recurso,

como capacidade sem a qual nenhuma prática social é possível[98]" (GARCÌA-MARZÁ, 2012, p. 9) [tradução minha]. Nessa concepção, percebe-se que a ética só é possível por sua prática social. Por esse ponto de vista, uma instituição universitária pode repensar a sua conduta e constituir premissas éticas que favoreçam o respeito e a convivência harmônica entre as diferentes culturas. Dessa forma, as relações éticas motivam o desenvolvimento de parcerias para as ações acadêmicas, como também nas atividades administrativas. A interação entre a instituição e a comunidade sugere novas capacidades e a melhora da qualidade de vida dentro do ambiente universitário e na comunidade externa.

Somando-se aos outros princípios, o respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais torna-se um dos principais alicerces. O princípio da dignidade humana começou como valor filosófico, mas vinculou-se aos preceitos constitucionais em resposta às violações ocorridas na Segunda Guerra Mundial (MENDES, 2013). O Brasil, em 1988 definiu, em seu art. 1º, inciso III, que a:

> República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, ao lado da soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político (BRASIL, 1988).

Denota-se que nesse princípio o respeito a dignidade da pessoa humana é reconhecido no âmbito do direito. Com base na Constituição Federal, a dignidade das pessoas aparece como condição *sine qua non* para a existência da nação. Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana está prevista em toda Constituição como, no art. 226 que trata da família como alicerce da sociedade. Os artigos 227 e 230 abordam a proteção de crianças e jovens e o amparo dos idosos pelas famílias, pela sociedade e pelo Estado. Dessa forma, como princípio jurídico, ele é imposto em um sistema normativo para todos.

No entanto, a dignidade das pessoas não é um conceito da área do direito ou político, mas filosófico. Desde a filosofia antiga, os estudiosos dedicaram-se a analisar o homem. A percepção da dignidade do homem se altera com as avaliações dos filósofos. Na antiguidade, o homem era visto na sua essência. Platão (1999) compreendia o homem na sua dualidade, a existência de corpo e alma. Kant (1994) reuniu em seus estudos antropológicos, um ponto de vista pragmático, os quais dizem respeito não apenas à essência do ser humano, mas ao seu agir. Com base

[98] "[...] la ética como un recurso, como una capacidad sin la que ninguna práctica social es posible".

nessas concepções, entende-se que o pensamento filosófico reconhece a dimensão axiológica do ser humano, proveniente do conjunto de prerrogativas que lhe conferem identidade, tornando-o único. A dignidade é ontológica de todo o indivíduo, inato e fundamental. Conforme Scheler (1960, p. 95), “O homem é uma coisa ampla, colorida, múltipla, de modo que todas as definições se mostram como muito curtas. Ele tem fins demais!” Por conta disso, os sujeitos devem ser respeitados por suas pluralidades e diversidades.

Valendo-se disso, o suporte jurídico sobre o princípio da dignidade das pessoas e seus direitos fundamentais não são satisfatórios. Ele se torna uma regra vazia, sem a compreensão do que pode significar. Nessa perspectiva, para ser um princípio ético dentro de uma instituição, é necessário que se tenha uma consciência crítica em que a pluralidade prevaleça entre os atores sociais. No código de ética institucional, o princípio do respeito a dignidade das pessoas é construído por todos os envolvidos. Por isso, a mobilização da comunidade acadêmica é essencial para desenvolver um acordo coletivo, no qual estabelece que cada sujeito é considerado em seu gosto pessoal. Com esse ponto de vista, reforça-se que a moralidade se produz pelo respeito a dignidade das pessoas (GARCÌA-MARZÁ, 2012).

Finalizando os princípios que sustentam uma instituição universitária, a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber reúnem a função universitária. Lembra-se que no Brasil existem três tipos de instituições de ensino superior: Faculdades, Centros Universitários e Universidades, segundo Brasil (2017). As instituições de ensino podem ser públicas ou privadas. Com base na sua autonomia universitária, as instituições universitárias podem planejar a sua missão e seus objetivos valendo-se da liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber. O Código deontológico dos profissionais de educação do Conselho Geral dos Colégios Oficiais de Doutores e Licenciados em Filosofia e Letras e Ciências da Espanha estabelece que o objetivo seria a busca pela verdade, o cuidado pelo perfeccionismo profissional e a contínua promoção da democracia e da boa convivência (MARTÍNEZ NAVARRO, 2010). Nos códigos de ética de algumas Universidades pesquisadas, a liberdade aparece como “liberdade de expressão”, “liberdade de comunicação”, “liberdade profissional” e “liberdade de investigar e pesquisar” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC, 2017; UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI, 2017; UNIVERSIDADE

FEDERAL DO CEARÁ, 2014; UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2018).

Nessa concepção, a liberdade se constitui como um princípio ético. Como questão ética, a liberdade precisa de uma reflexão crítica, que busque o comprometimento entre as pessoas e suas ações (CORTINA, 2005). Por isso, a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento relaciona-se com a diversidade de culturas, de sujeitos e de conhecimento. Como instituição universitária, ela deve primar pelo universo múltiplo, com pessoas que pensam diferente. A pluralidade de pensamento pode conceber perspectivas e opiniões que no fim contribuam ao bem comum.

Nessa acepção, esse fundamento é reconhecido pelo compartilhamento científico e tecnológico e pelo incentivo cultural das diversas áreas do saber, tais como nas ciências humanas, ciências sociais e ciências da saúde. O aperfeiçoamento dessas ciências contribui no aprendizado de doenças e em seus cuidados, como o desenvolvimento de remédios e vacinas; no aprimoramento nas engenharias, na biotecnologia e na bioética; bem como na separação de resíduos e na proteção do meio ambiente. Além disso, promove a coexistência intercultural de maneira respeitosa e harmônica. Nessa tese, se busca identificar princípios institucionais que possam auxiliar no desenho de um código ético. Por meio desse código, é possível planejar princípios e normas que fortaleçam a cultura institucional. Por conta disso, serão apontados os valores institucionais que podem constituir o código de ética na continuação.

6.3.1.2 Dos Valores Institucionais

A dimensão A é composta por princípios e valores. Nessa seção, pretende-se apresentar alguns valores institucionais que possam servir de indícios éticos ao comportamento. Enfatiza-se que os valores dependem da cultura de cada instituição e podem mudar com o tempo e no momento sócio-histórico e econômico. Assim, cita-se alguns valores que podem ser fundamentais para um código ético institucional: o respeito, a confiança, a participação, a integridade, a transparência, a sustentabilidade e a responsabilidade. Ressalta-se que cada valor possui sua

relevância. Significa que não existe uma sobreposição entre os valores. Na verdade, são um conjunto de valores que devem ser observados para o desenho do código de ética.

Os valores são saberes morais que não são exclusivos, pois, devem pertencer a todos. Nesse sentido, um valor fundamental é o respeito entre as pessoas. O respeito pode ter o sentido de “aceitação, consideração, bravura, coragem e valentia” (VILAR, 2012, p. 632). Nessa percepção, a intenção do valor como respeito é considerar cada pessoa do modo como é, de como vive e como se enxerga. O respeito pode ser visto como um mínimo ético que defende a diversidade de cada indivíduo. Por meio de um mínimo ético, se garante a multiplicidade, o desejo e o modelo de felicidade dos sujeitos.

A confiança também se torna um valor, o qual vai denominar como as relações entre as pessoas e as instituições irão se estabelecer. O significado abrange “segurança, boa fama, confiabilidade e credibilidade” (VILAR, 2012, p. 173). No caso das Universidades, a confiança se estabelece nos programas desenvolvidos, como nos projetos de pesquisa, no ensino e nas ações de extensão. Nesse sentido, para a existência de confiança, é imperativo que haja honestidade, cooperação e respeito (GARCÌA-MARZÁ, 2012). Por meio da confiança, é possível que outros valores sejam formados. Para um código institucional, a confiança pode ajudar nas atividades administrativas, entre um setor e outro, no relacionamento entre servidores, entre professor e discente e para a instituição e a comunidade externa, como a local. A confiança pode permitir que novas ideias sejam realizadas com ações e programas que beneficiam a todos.

Assim como esses valores, a participação é essencial para que sejam realizadas as tomadas de decisões, no desenvolvimento de projetos no ensino, na pesquisa e no envolvimento social. Além disso, um sistema de participação é fonte para produzir o capital social entre as pessoas (PUTNAM, 2006). Não é à toa que participação se denota como: “atuação, ação, atividade, adesão, afinidade e partilha” (VILAR, 2012, p. 536). Como bem moral, esse valor pode auxiliar na consciência coletiva para o desenvolvimento das atividades universitárias. No esboço do código ético, a confiança ocorre quando os atores sociais esperam a conduta responsável.

Para a geração da confiança, seja da própria instituição quanto da comunidade externa, é pertinente que as ações, as decisões sejam transparentes. Os membros da comunidade universitária, por exemplo, esperam que a gestão

planeje suas políticas administrativas e acadêmicas. O planejamento de uma instituição universitária constitui um marco estratégico. Por isso, os documentos como o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Projeto Pedagógico Institucional possuem dimensões específicas sobre as políticas e as metas. No entanto, as Universidades ficam preocupadas em respondem às normativas. Por conta disso, a documentação acaba por não corresponder as necessidades e as práticas desenvolvidas pelas diferentes áreas da Universidade.

A responsabilidade é uma das concepções centrais para se instituir como valor. O termo responsabilidade é compreendido como “compromisso, obrigação, dever, juízo e sensatez” (VILAR, 2012, p. 632). Dessa maneira, a responsabilidade em uma instituição universitária ter a ver com o compromisso firmado entre os membros da comunidade acadêmica, como, docentes e discentes. Assim também, como instituição pública, a Universidade tem o dever de ter responsabilidade e legitimidade em suas atividades. Segundo Garcìa-Marzá (2012, p. 8), “[...] a responsabilidade moral constitui a base de tudo, pois se refere aos direitos e obrigações que temos como pessoas e perante as pessoas[99] [tradução minha]. Como um mínimo exigível, a responsabilidade perpassa pelo planejamento das ações, pelas decisões colegiadas e de grupos e pela execução dos projetos e da participação social.

Nesse contexto, a sustentabilidade é reunida como um dos valores apresentados ao código ético destinado às Universidades. O termo sustentabilidade deriva do latim *sustentare*, que significa sustentar, defender, favorecer, apoiar, conservar e/ou cuidar (SUSTENTABILIDADE, 2020). A expressão é muito empregada na manutenção do meio ambiente. Desse modo, o cuidado é estabelecido para não poluir a água, na separação de lixo e para evitar desastres ecológicos, como o desmatamento das florestas. Entretanto, a sustentabilidade ocorre também nas ações institucionais, sociais e econômicas (BORGER, 2021). A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2016) colocou a educação no centro da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Assim, o Marco de Ação da Agenda Educação 2030 propõe-se “Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” (UNESCO, 2016, p.

[99] “[...] la responsabilidad moral constituye la base de todas, dado que se refiere a los derechos y obligaciones que tenemos como personas y ante las personas”.

7). A nova agenda 2030 se baseia em uma visão humanística da educação e do desenvolvimento. A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2016, 24) ressalta os:

> [...] princípios de direitos humanos e dignidade, justiça social, paz, inclusão e proteção, bem como diversidade cultural, linguística e étnica, responsabilidade compartilhada e responsabilização.

Valendo-se desse trecho, enfatiza-se que a nova agenda para educação, em todos os níveis, é fundamentada com variados princípios de direitos humanos, de dignidade, de justiça social, de inclusão, de diversidade cultural e de responsabilidade compartilhada. Sendo assim, a sustentabilidade das instituições está relacionada com o conceito de responsabilidade social. Não há desenvolvimento social, se não houver equilíbrio nas ações institucionais. Todos os aspectos devem ser vistos e tratados com pesos iguais (BORGER, 2021). A responsabilidade social se refere as ações definidas pela instituição, sobretudo seu comportamento ético e coerente. A sustentabilidade social corresponde às medidas de incentivos de programas de inclusão, qualificação profissional e atividades cultuais, por exemplo.

Com base nos valores institucionais estudados, a integridade completa a lista que pode ser indicado para o código de ética. Isso se justifica porque se espera que as atividades institucionais sejam integras. Em vista disso, a palavra integridade tem origem no latim *integritate.* Esse vocábulo é definido como “a qualidade ou estado do que é íntegro ou completo” (INTEGRIDADE, 2014). Por conta disso, é compreendido como “honestidade, retidão, imparcialidade, virtude e dignidade” (VILLAR, 2012, p. 423). Nesse sentido, o Governo Federal instituiu a Portaria nº 57 de 4 de janeiro de 2019, a qual orienta que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade (BRASIL, 2019). A promoção da integridade pública tem a intenção de restaurar a confiança dos cidadãos nas instituições e prestar serviços públicos de melhor qualidade. Desse modo, a

> Integridade pública deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente (BRASIL 2021).

Com base nesse entendimento, percebe-se que existe o desejo de que as instituições públicas desenvolvam medidas que estimule ações éticas e justas. A determinação ocorre pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a qual defende a integridade pública como a adesão a valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público. A OCDE propõe estratégias em que os países adotem políticas que componham os aspectos comportamentais e os riscos em que as instituições estão submetidas (BRASIL, 2021). Tais estratégias estão divididas em três pilares: “a construção de um sistema de integridade coerente e abrangente; a promoção de uma cultura de integridade pública e; uma prestação de contas eficaz” (BRASIL, 2021). A discussão de integridade envolve temas como conduta ética, orientações e exemplos das lideranças, processos e divisões de trabalho, políticas de incentivo a determinados comportamentos, sistemas de prestação de contas, processos de monitoramento e uso de recursos e as interações com a sociedade em geral (BRASIL, 2021). Sugere-se a integridade na tomada de decisão, que sejam democráticas e permitam a participação dos envolvidos. Valendo-se disso, a finalidade da integridade é dar legitimidade nas atividades organizadas pelas instituições públicas.

No entanto, apesar de uma orientação sobre o programa de integridade nos órgãos públicos, não adianta tentar normatizar a integridade sem discutir e analisar com as instituições. No fim, a regra jurídica torna-se mais uma legislação sem sentido e conexão com as diferentes instituições públicas. Em virtude disso, as leis podem estimular, mas sozinhas não mudam as condutas éticas. A integridade como valor ético tem como foco os sujeitos. Esses sujeitos precisam refletir sobre as suas condutas e decidir quais devem ser os mínimos exigíveis. Para o código de ética, a comunidade universitária deve entender e desejar a integridade como valor. Com base nisso, a integridade necessita estar presente em todas as ações desenvolvidas. Por isso, o código tem a função de delinear critérios que sejam coerentes com a reflexão coletiva sobre as atividades. Primeiramente é um valor, que pode se tornar um costume ou mesmo fazer parte do caráter da instituição.

Nessa perspectiva, a dimensão A desse código ético às Universidades é a disposição de princípios e valores para permear todas as ações institucionais. Tanto uma concepção quanto a outra são muito próximas entre elas. Em virtude disso, não podem ser esquecidas nas tomadas de decisões, nos arranjos administrativos ou

nas políticas acadêmicas. Portanto, a integração desses aspectos significa que a ética está em funcionamento. Desse modo, Garcìa-Marzá (2012, p. 6-7), enfatiza que:

> Um conhecimento que nos permite, afinal, saber o que é certo ou errado, o que é justo ou injusto. A característica básica desse conjunto de valores e normas que definem a moralidade é a universalidade: se uma decisão, ação ou instituição é moral, é porque afeta a todos igualmente[100] [tradução minha].

Com esse excerto, entende-se que o conjunto de princípios e valores éticos afetam todos igualmente. Nesse sentido, a moralidade consiste nas tomadas de decisões e nas ações justas e corretas. Nas deliberações universitárias, como nos conselhos, eles afetam todos os envolvidos. Nesse contexto, o desenho do código de ética institucional prevê princípios, valores e critérios que sejam fundados na cultura de cada Universidade. Isso porque a cultura institucional é combinada pelas normas e características. Apesar dos documentos internos, cada Universidade possui sua missão, sua estrutura, seus princípios, seus valores, seus objetivos e suas metas. Além disso, essa cultura é viva pelos membros internos, como professores, técnicos-administrativos em educação e discentes. Da mesma forma, a Universidade tem influências externas, tais como, a comunidade local, os grupos sociais, outras instituições e governos. A nova cultura é de corresponsabilidade entre instituições, autoridades e sociedade, em uma atitude interdisciplinar (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a). Em vista disso, a dimensão A desse código versa em contribuir ao desenvolvimento de uma cultura institucional mais democrática e corresponsável. A intenção é aperfeiçoar a consciência coletiva em prol de uma conduta institucional ética. Na composição do código de ética institucional no contexto universitário também foi estabelecido a dimensão B, a qual será examinada na próxima seção.

[100] Un saber que nos permite, al fin y al cabo, conocer lo que está bien o mal, lo que es justo o injusto. La característica básica de este conjunto de valores y normas que define la moralidade es la universalidad: se una decisión, acción, o institución es moral, lo es porque afecta a todos y a todas por igual.

6.3.2 Dimensão B: Compromissos Institucionais

Uma instituição universitária consiste em pessoas, as quais compartilham normas e valores. Para o código ético, a dimensão B refere-se a acordos para formar a ordem institucional e social. Nessa perspectiva, a dimensão B trata-se de mínimos éticos que determinam os compromissos das instituições universitárias. Esses mínimos são exigências, das quais os envolvidos devem concordar e respeitar. Assim, segundo com Bastos; Yamamoto; Rodrigues (2013, p. 27 e 29),

> Na ideia de compromisso, há duas noções que merecem destaque: a de obrigação e a de envolvimento. A primeira traz o senso de responsabilidade; e a segunda, uma dimensão afetiva que forma um vínculo com determinado objeto ou alvo (que pode ser uma pessoa, um grupo, uma instituição, uma ideia, um comportamento, um movimento coletivo, uma profissão, uma carreira, etc.). Ambas, simultaneamente, remetem o compromisso a um conjunto de ações motivadas por um sentimento de obrigação, o qual é originado, em primeira instância, pela identificação ou pelo compartilhamento de valores e crenças individuais com os valores e as crenças ligados ao objeto em questão.

Baseando-se nessa definição, por um lado, o compromisso se refere a responsabilidade das pessoas ou instituições. Por outro lado, tem a percepção afetiva que possui um vínculo com um grupo, uma pessoa ou uma instituição. De qualquer forma, as duas noções dizem respeito ao compartilhamento se valores e crenças em torno de um objetivo. Nesse ponto de vista, os compromissos institucionais têm a finalidade de reunir normas da consciência coletiva fundamentais que direcione para a missão das Universidades. Os compromissos devem ser correspondidos nas ações e programas desenvolvidos pela instituição. Por isso, os compromissos não podem ser externos às instituições, eles devem nascer do desejo coletivo da comunidade universitária. Esses compromissos são mínimos éticos que encontram amparo na moral civil da qual Cortina (2009, p. 156-157) defende:

> Repousa na convicção de que é verdade que os homens são seres auto legisladores; de que é verdade que, por isso, eles têm dignidade e não preço; de que é verdade que a fonte de normas morais só pode ser um consenso se os homens reconhecerem reciprocamente seus direitos; por fim, de que é verdade que o mecanismo consensual não é a coisa mais importante na vida moral, visto que as normas constituem um marco indispensável, mas não dão a felicidade. E os homens – isso também é verdade – tendem à felicidade.

Com esse fragmento, entende-se que é possível estabelecer mínimos éticos, no processo de reconhecimento dos direitos de cada sujeito. Serão esses mínimos

exigíveis que vão garantir o consenso e o convívio hospitaleiro. Da mesma forma, é preciso respeitar a pluralidade e a diversidade pessoais e culturais. Isso é posto, visto que os homens tendem à felicidade. No desenho desse código de ética, os compromissos institucionais foram constituídos valendo-se da pergunta onze do questionário, a qual indagou quais compromissos que a Universidade deveria assumir em seu código ético. Como os participantes podiam marcar até cinco respostas, foram elencados os seis mais relevantes. A Universidade, como instituição social, possui corresponsabilidade com a sociedade para o desenvolvimento social (CHAUÍ, 1999). Nesse sentido, foram delineados os compromissos institucionais que podem fundamentar um código institucional: compromisso social e serviço público; respeito a dignidade das pessoas; honestidade e integridade institucional; justiça e igualdade de oportunidades; responsabilidade acadêmica e de gestão e participação e a corresponsabilidade.

Enfatiza-se que existe uma proximidade sobre o entendimento entre os princípios, os valores e os compromissos. Todavia, os compromissos são normas internas e um mínimo de prestação de contas para a sociedade. Conforme a Universidade de Jaume I (2017, p. 13), "[...], são estabelecidas [...] as normas ou padrões mínimos de exigência que devem ser observados no comportamento de todas as pessoas que fazem parte da comunidade universitária[101]" [tradução minha]. Tomando-se esse trecho como base, os compromissos institucionais tornam-se um acordo entre a comunidade acadêmica e a sociedade. Eles são critérios que a instituição seleciona como prioridade para serem atendidos. Em virtude disso, o questionário realizado nessa tese abordou quais seriam esses compromissos. De acordo com o resultado da pesquisa, se analisará as seis percepções mais apontadas pelos respondentes.

O compromisso institucional mais destacado é o compromisso social e serviço público. Nessa concepção, o compromisso social da instituição universitária reflete as expectativas que a sociedade deposita. Assim, o papel do compromisso social tem o objetivo de contribuir para uma sociedade mais justa. Além disso, a conduta institucional será guiada pelos direitos humanos, pela liberdade e pela solidariedade (UNIVERSITAT JAUME I, 2017). Dessa forma, compreende-se que o compromisso social deve estar presente desde o planejamento do ensino, no desenvolvimento de

[101] [...], se establecen, [...] las normas o estándares mínimos de exigencia que hay que observar en el comportamiento de todas aquellas personas que forman parte de la comunidad universitaria.

pesquisas ou da participação social da Universidade em projetos e atividades junto a sua comunidade acadêmica e local. Além do compromisso social, um adequado serviço público é determinado como um comprometimento institucional. Desse modo, requer de uma Universidade, sobretudo pública, a geração e difusão do conhecimento. O que se deseja é que as instituições universitárias tenham participação social estabelecida como um compromisso real em suas missões. No caso das Universidades públicas, o serviço público perpassa pelas políticas acadêmicas, mas também, por seu planejamento e execução administrativa, como as tomadas de decisões horizontais e participativas, transparência nas contas, nas licitações, nas compras e no comprometimento dos servidores públicos.

Em seguida, realça-se o compromisso de respeito a dignidade das pessoas. Esse critério está como princípio na dimensão A nesse desenho de código ético institucional. Nesse momento, o respeito a dignidade das pessoas sustenta os outros compromissos institucionais. Por isso, defende-se que a consideração por todas as pessoas, independente se faz parte da vida acadêmica ou membro da comunidade externa. A palavra dignidade significa “honradez, virtude e grandeza” (VILAR, 2012, p. 262). Dessa maneira, esse compromisso institucional faz referência a um comportamento correto de respeito e tolerância a diversidade pessoal e funcional (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017). Nessa perspectiva, as atividades institucionais necessitam observar a atuação adequada de profunda estima sobre as pessoas. A dignidade de cada ator social precisa estar em primeiro lugar. Em qualquer ação desenvolvida, a pluralidade e a diversidade precisam ser respeitadas. É central que para se ter a participação e a colaboração no desenvolvimento de projetos, torna-se essencial a consideração sobre a individualidade de cada sujeito.

Na sequência, grifa-se o compromisso da honestidade e integridade institucional. Para as ações institucionais, espera-se a honestidade nos processos tanto administrativos quanto acadêmicos. Ressalta-se que as Universidades e outras instituições são feitas de pessoas. Nessa direção, as tomadas de decisões devem ocorrer de modo correto, justo, decente e responsável. Nesse contexto, as condutas desonestas que busque obter benefícios injustamente ou que prejudique outras pessoas deve ser abolido (UNIVERSITAT JAUME I, 2017). Por conta disso, a honestidade ganha reforço da integridade institucional. A integridade já está presente nos valores, mas ganha relevância dentro da dimensão B do código ético. Assim, a honestidade e a integridade dependem da conduta adotada diante das

atividades institucionais. As determinações realizadas precisam de lisura e responsabilidade.

Em vista disso, o código de ética institucional é estruturado, de acordo com as dimensões do desenvolvimento moral de Kohlberg (1992). Ao mesmo tempo, Cortina (2005) fundamenta o código com a definição das éticas de mínimos e éticas de máximos. Ressalta-se que o objetivo dessa tese é desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Nesse sentido, compreende-se que o código de ética pode auxiliar as instituições universitárias em promover a consciência coletiva em defesa de um comportamento socialmente responsável. Nesse contexto, a intenção é delinear mínimos exigíveis que todos os envolvidos de devem concordar. Bem como, as Universidades devem receber sugestões da comunidade externa, como a local, de grupos sociais e de outras instituições. Do mesmo modo, é imprescindível respeitar a multiplicidade e a diversidade das pessoas, que decidem sobre os seus modelos de felicidade.

Na continuação, o compromisso é o da justiça e igualdade de oportunidades. As instituições universitárias devem promover ações e políticas que garantam a igualdade de oportunidades (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017). Nessa linha, a justiça deve permear todas as ações delineadas pelas instituições. Destaca-se que justiça é entendida como “direito, razão, igualdade, equidade, legitimidade, legal e licitude” (VILLAR, 2012, p. 437). Por meio disso, justiça está ligada à legalidade e ao direito das pessoas. Esse compromisso institucional requer a equiparação entre todos e as áreas práticas e funções. Nessa perspectiva, o código de ética deve apontar “[...] os princípios da equidade em todas as relações e processos da comunidade universitária, garantindo aos seus trabalhadores condições de trabalho justas”[102] (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017, p. 18) [tradução minha]. Dessa maneira, é preciso que as instituições definam condições mínimas, as quais valorizem as condutas responsáveis e éticas. Para isso, é necessário que se tenha plenamente acessibilidade tanto de sua comunidade interna, mas também na relação com a comunidade externa. Isso exige edifícios e instalações acessíveis, que elimine as barreiras e obstáculos à mobilidade de participação e de comunicação.

[102] “[...] los principios de equidad en todas las relaciones y procesos en el seno de la comunidad universitaria, garantizando a sus trabajadores y trabajadoras unas condiciones justas de trabajo”.

Logo, um dos critérios mais votados no questionário da tese é o da responsabilidade acadêmica e de gestão. Desse modo, o compromisso institucional se volta para a responsabilidade nas políticas de ensino, pesquisa e extensão e nas deliberações administrativas. Nessa concepção, é aguardado que as Universidades sejam comprometidas, com atividades qualificadas e o desenvolvimento acadêmico e transparência na administração. Baseando-se nisso, o código de ética pode contribuir com os acordos éticos que deem condições a um planejamento alicerçado nas tomadas de decisões horizontais, na reciprocidade entre os concernidos e na cooperação nas ações institucionais. São os mínimos éticos que devem constituir a cultua institucional forte, responsável e democrático. Com a propriedade desses princípios e normas, os planos de desenvolvimento institucional terão legitimidade e reconhecimento de todos.

A qualidade nos serviços se remete à contínua melhora nos processos e atividades de gestão fomentando um clima de confiança e colaboração (UNIVERSITAT JAUME I - UJI, 2017). Em virtude disso, compreende-se que a participação ativa das pessoas no desenvolvimento do trabalho é essencial. Infere-se que os profissionais envolvidos possuem capacidades para contribuir no delineamento das ações institucionais. Aliado a isso, o procedimento de aprendizagem dos acadêmicos deve ser integrado com projetos e programas de formação. O ensino, a pesquisa e a extensão devem ser marcos de convivência e respeito de pessoas, de culturas e de conhecimentos. A vida universitária pode proporcionar experiências interessantes como a troca de saberes e a possibilidade de conhecer realidades diversas. Assim também, à docência tem um papel central na vivência acadêmica. A evolução do trabalho docente deve ser aprimorada com modelos e protocolos. Por um lado, respeita-se a autonomia dos professores. Por outro lado, é indispensável a participação dos estudantes universitários na tarefa de aperfeiçoar a academia. Com base nisso, o planejamento da Universidade tem que considerar a sua gestão, a sua docência, a sua investigação e a sua participação social (ARIAS-VALLE; BERBEGAL-MIRABENT; MARIMON, 2021).

Por fim, ressalta-se o compromisso institucional da participação e da corresponsabilidade. A participação é fundamental para o plano universitário e nos órgãos colegiados que administram as decisões que afetam todos os envolvidos. No entanto, essa participação deve contar tanto com os gestores eleitos como reitor, pró-reitores, coordenadores acadêmicos e de curso, como de toda comunidade

acadêmica. Bem como, é preciso considerar as opiniões e sugestões da comunidade local, de grupos sociais e de outras instituições. Desse modo, implica na colaboração interna e externa à Universidade. A cooperação pode ocorrer no cuidado com os valores e princípios estabelecidos e no desenvolvimento de boas práticas no ensino, na investigação e nas respostas às expectativas sociais. Com Isso, pode se constituir a abertura de um diálogo de governança de diferentes atores sociais, que juntos podem proporcionar ações que beneficiam o bem comum (GONZÁLEZ-ESTEBAN, 2013a).

Nessa perspectiva, a corresponsabilidade significa que a responsabilidade é compartilhada pelos membros universitários e pela comunidade local. Dessa maneira, a participação é uma forma para acompanhar as atividades universitárias. A assistência dada pelos grupos internos e externos pode acontecer justamente para a aplicação do código ético institucional. O intuito é prevenir situações e conflitos com os princípios, os valores e os compromissos institucionais. Em vista disso, o planejamento de um código ético deve ser realizado pela própria Universidade, respeitando a identidade de cada instituição. Tal código precisa ser discutido por todos os envolvidos. Nesse sentido, o desenho do código institucional deve ser uma representação da consciência coletiva sobre o comportamento ético na Universidade. Esse código deve ser um marco indispensável que contribui ao exercício profissional e aperfeiçoa a cidadania cívica. Reforça-se que a cidadania cívica se fortalece pelo entendimento dos direitos sociais, econômicos e culturais (CORTINA, 1997). Nessa perspectiva, se reconhece que os sujeitos são considerados por suas condições sociais de saúde e educação, por sua possibilidade de sobrevivência e por respeito as suas culturas e saberes.

Valendo-se dos compromissos institucionais definidos na dimensão B, a finalidade é estabelecer parâmetros mínimos de comportamento e responsabilidade social. Os acordos são disposições harmônicas para a convivência entre a diversidade de pensamentos, de conceitos e de realidades. Por conta disso, o código de ética é fundamentado pela constituição de capital social entre as instituições e as comunidades locais. O foco é instituir a consciência coletiva que determine normas éticas de comprometimento nas ações universitárias. Com base nessas normas éticas, a cultura institucional será mais forte e democrática que beneficiará a todos. Dessa forma, a promoção de capital social determina que as instituições trabalhem para evitar os interesses egoístas e manter a colaboração da

sociedade (CORREA CASANOVA, 2010). A função é articular a teoria do capital social e dos valores éticos para definir regras compartilhadas. A união desses conceitos favorece o plano de um código ético que beneficia a confiança e a ética institucional. Contudo, se esses princípios e compromissos são quebrados, é imprescindível que haja repreensão. Nesse contexto, a dimensão C será avaliada na próxima seção.

6.3.3 Dimensão C: Penalidades

A dimensão C trata-se de orientações punitivas e sanções para quem não cumpre os princípios, os valores e os compromissos institucionais do código de ética institucional. Nessa perspectiva, a última dimensão desse código ético é uma resposta aos indivíduos que infringem às normas institucionais e sociais. Destaca-se que a dimensão C centra-se no nível pré-convencional de Kohlberg (1992). Kohlberg (1992) fundamenta a lógica do desenvolvimento moral e relaciona os estágios na perspectiva sócio-moral. Nesse sentido, quando as regras são violadas, a análise deve ocorrer por deliberações em comitês ou auditorias éticas e espaços de trabalho interdisciplinar, de acordo com Martínez Navarro (2010a). Desse modo, os compromissos das instituições nada mais são do que acordos sociais. Baseando-se nisso, Garcìa-Marzá (2012, p. 12) esclarece que

> Os acordos sociais são especificados em um sistema de regras que definem como devemos nos comportar e às quais devemos ajustar nossa conduta se quisermos alcançar o bem social desejado. Essas regras são responsáveis por proporcionar, tanto os hábitos de pensar ou agir, quanto reprimir ou possibilitar decisões e ações[103] [tradução minha].

Valendo-se desse trecho, compreende-se que os princípios e normas são instituídos para ajustar a nossa conduta ao que deseja a Universidade e a comunidade local, por exemplo. Em vista disso, o planejamento de um código de ética pode proporcionar momentos de reflexão dos nossos hábitos e ações diante dos grupos internos e externos à instituição. Todavia, além de pensar nos valores e

[103] Los acuerdos sociales se concretan en un sistema de reglas que define cómo comportarnos y al que debemos ajustar nuestra conducta si queremos alcanzar el bien social buscado. Estas reglas se encargan de proporcionar, tanto los hábitos de pensar o de actuar, como de reprimir o habilitar las decisiones y acciones.

regras, é necessário prever em um sistema ético processos de retificação. No desenho desse código ético, são indicados os seguintes procedimentos: Comissões de Ética, Auditorias Éticas, Ouvidoria e Corregedoria.

As comissões de ética funcionam para orientar e analisar sobre as condutas institucionais. Em virtude disso, as instituições federais precisam constituir Comissões de Ética. Em 1994, foi aprovado o Decreto nº 1.171 que orienta e aconselha a respeito do agir ético dos agentes públicos. Quando necessário, podem ocorrer procedimentos investigatórios em relação a servidores públicos. Nesse caso, se comprovado, é possível a imputação de censura ética ou o encaminhamento da ação a outras instâncias, tais como a administração do órgão para a implantação de processo administrativo, ou mesmo para a Comissão de Ética Pública (BRASIL, 1994). No entanto, esse Decreto faz parte de uma legislação que define normas sem que haja a participação e a discussão com as instituições públicas. A norma do âmbito jurídico acaba por não ser completamente implementada. Muitas instituições possuem comissões éticas, mas elas ficam de fachada, pois não atuam na defesa das regras éticas. Nessa concepção, a Universidade de Jaume I (2017, 28) considera que

> A Comissão de Ética [...] é concebida como um espaço de participação dos diferentes grupos de interesse que compõem a nossa Universidade e é o órgão responsável pelo acompanhamento e fiscalização do sistema, bem como pela promoção da ética e do seu cumprimento. É entendido como um instrumento de participação e diálogo para a elaboração do Código de Ética. Tem como função: promover e aconselhar nos assuntos relacionados com a aplicação do Código de Ética, bem como receber e gerir sugestões de melhorias e alertas de não conformidades [...][104] [tradução minha].

Tomando-se como base esse excerto, as comissões de ética têm o papel de acompanhar e fiscalizar o sistema ético das instituições. Dessa forma, essas comissões são essenciais para receber denúncias de comportamentos antiéticos e sugestões no aprimoramento das atividades de promoção da ética no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a participação e o diálogo são fundamentais ao planejamento de um código institucional. No caso das Universidades, tanto as

[104] La Comisión de Ética [....] se concibe como un espacio de participación de los diferentes grupos de interés que componen nuestra universidad y es el órgano encargado del seguimiento y verificación del sistema, así como del impulso de la ética y de su cumplimiento. Se entiende como un instrumento de participación y diálogo para el desarrollo del código Ético. Su función radica en: promover y asesorar en aquellos temas relacionados con la aplicación del Código ético, y recibir y gestionar las sugerencias de mejora y las alertas de incumplimiento formuladas [...].

comissões de ética quanto no planejamento de um código, é necessário que haja um grupo interdisciplinar, compostas pela comunidade interna e externa à instituição. São pessoas de diferentes áreas do conhecimento, que possuem visões plurais e diversas.

Além da Comissão de Ética, as Auditorias Éticas fazem parte de um sistema ético. Isso porque são entendidas como um conjunto de ações de assessoramento e consultoria. Conforme a definição de auditoria, é a verificação de procedimentos e controles utilizado por instituições (AUDITORIA, 2016). O auditor ou auditores emitem uma opinião ou aconselham os órgãos. Esses profissionais são independentes e garantem precisão e segurança nas tomadas de decisão. Dessa forma, as auditorias éticas são uma oportunidade para elaborar informações sobre o cumprimento dos sistemas éticos pelas instituições (GARCÌA-MARZÁ, 2017). Nessa concepção, segundo Garcìa-Marzá (2017, p. 274), "O objetivo da auditoria ética é coletar e avaliar os níveis de comprometimento e aceitação dos grupos de interesse que caracterizam uma gestão como ética[105]" [tradução minha]. Por conta disso, uma auditoria ética é um instrumento que mensura o acordo ético de uma Universidade.

Nessa percepção, a auditoria ética é uma infraestrutura que permite acompanhar e verificar como a instituição pensa a sua gestão da confiança (GARCÌA-MARZÁ, 2017). Assim, a cultura ética implica, por um lado, o envolvimento da comunidade interna, como um alerta e detecção de conflito de interesses. Bem como, por outro lado, a comunidade externa pode sugerir a prevenção de más práticas. Dessa maneira, a responsabilidade torna-se compartilhada. Conforme Garcìa-Marzá (2017, p. 274),

> Resumindo: mostrar que a organização "é séria", que a responsabilidade social não é uma mera estratégia, mas faz parte de sua ética, ou seja, de seu caráter ou modo de ser e de fazer. Em última análise, trata-se de verificar e avaliar o compromisso ético da organização, tanto da transparência como da participação, que fundamentam seu sistema de ética e cumprimento[106] [tradução minha].

Assim, um sistema ético determina de que maneira a instituição considera o seu comportamento diante sua comunidade interna e externa. Nesse sentido, a

[105] "El objetivo de la auditoría ética es recoger y evaluar los niveles de compromiso y aceptación de los grupos de interés que caracterizan a una gestión como ética".

[106] Por decirlo de forma sencilla: a mostrar que la organización "va en serio", que la responsabilidad social no es una mera estrategia, sino que forma parte de su ética, esto es, de su carácter o forma de ser y hacer. Se trata, en definitiva, de verificar y valorar la apuesta ética de la organización, tanto la transparencia como la participación en la que basan su sistema de ética y cumplimiento.

auditoria ética serve para demonstrar como uma Universidade, por exemplo, planeja suas ações de modo transparente e participativo. A responsabilidade social torna-se o núcleo de um sistema ético para apontar alternativas na manutenção à conduta responsável. As opções são o respeito e levar a sério os valores e princípios instituídos em um código. Entretanto, caso o código seja quebrado, é preciso uma Comissão de Ética e/ou Auditoria Ética que defendam os compromissos institucionais. Em vista disso, as Comissões de Ética podem receber sugestões, alertas e denúncias. As comissões devem estar preparadas para a chegada de acusações, de infrações do código de ética, como também propostas de melhoria (GARCÌA-MARZÁ, 2017)

Aliada ao sistema ético, as ouvidorias das instituições são um setor que estão organizadas para auferir manifestações que dizem respeito à conduta ética. Sobretudo, as ouvidorias nas instituições públicas veem recebendo maior relevância nas políticas que tratam sobre controle social. Na maioria das vezes, a ouvidoria é o principal canal de comunicação entre o cidadão e a gestão pública. Desse modo, configura-se um espaço de participação dos usuários de serviço público, ao exercício de saber o que as instituições fazem e de transparência. Todos os cidadãos da comunidade acadêmica e externa podem enviar solicitações, denúncias, reclamações, elogios e sugestões. Os assuntos recebidos devem ser analisados e respondidos conforme prazos estabelecidos na Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, no Decreto nº 9.492, de 05 de setembro de 2018 e na Instrução Normativa Conjunta nº 5, de 18 de junho de 2018 da Controladoria-Geral da União/Ouvidoria-Geral da União. Com base em um sistema que privilegia uma comunicação ética, a Universidade de Jaume I (2017, 28) ressalta:

> A comunicação servirá como veículo de expressão para tudo o que tenha a ver com a aplicação dos valores e normas do código de ética. Estamos perante um canal de participação derivado do fato elementar de que uma cultura ética envolve toda a comunidade universitária na melhoria da convivência e da reputação da Universidade, e na prevenção e detecção de situações e conflitos de interesses que os possam prejudicar[107] [tradução minha].

[107] La comunicación servirá como un vehículo de expresión para todo lo que tenga que ver con la aplicación de los valores y normas del código ético. Estamos ante un canal de participación derivado del hecho elementar de que una cultura ética comporta la implicación de toda la comunidad universitaria en la mejora de la convivencia y la reputación de la universidad, y en la prevención y detección de situaciones y conflictos de intereses que puedan perjudicarlos.

Esse fragmento esclarece que a comunicação ética é um canal de participação, que expressa a aplicação dos valores e normas de um código de ética. Nessa perspectiva, o diálogo é essencial para a boa convivência e a prevenção do descumprimento do código e de conflitos de interesse. Nesse contexto, as ouvidorias das instituições universitárias não podem ser consideradas meras legislações, sem relevância. Como possibilidade de participação social, as ouvidorias precisam ter profissionais que estejam capacitados para atender a demanda recebida, tanto da comunidade interna, como a externa. Por conta disso, é necessário que o setor tenha um quadro de servidores correspondente a sua necessidade de responder as solicitações. A valorização da área é essencial para que os cidadãos possam ter condições de cooperar e sugerir questões para as Universidades. Por isso, eles também devem fiscalizar e denunciar os supostos casos de desvios éticos. Em virtude disso, as instituições devem constituir ouvidores responsáveis e ter apoio da gestão nas diferentes funções. Principalmente, em caso de recebimento de denúncia, analisar a sua materialidade e encaminhar para a comissão ou auditoria ética.

Na continuidade, é interessante a Corregedoria ao sistema ético. Uma unidade de Corregedoria é responsável para orientar e avaliar as denúncias que chegam na administração. De acordo com a Controladoria Geral da União (CGU) (2011, p. 5),

> Inicialmente, cumpre esclarecer que a função precípua das corregedorias é aquela relacionada à prevenção e apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos na esfera administrativa. Além disso, suas atividades não se confundem com as atividades de auditoria, fiscalização e recuperação de valores.

Com essa definição, percebe-se que a função da corregedoria é apurar se as denúncias contra os agentes públicos são verdadeiras. Tal setor não é obrigatório em todos os órgãos. Contudo, integram o sistema de correição da Controladoria Geral da União. Por exemplo, as unidades específicas que atuam nos Ministérios, da Agência Nacional de Águas, da Agência Nacional de Aviação Civil, do Banco Central do Brasil, da Universidade Federal da Bahia, dentre outras instituições (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2011).

Entretanto, a corregedoria da CGU refere-se aos processos disciplinares dos agentes públicos, conforme o Estatuo 8.112/90. Esse Estatuto constitui os deveres,

as obrigações e as proibições destinados aos servidores. Diferentemente, da corregedoria ligada à esfera jurídica, a corregedoria do âmbito moral tem a função de examinar se há o comportamento considerado impróprio e antiético. A corregedoria ética trata-se das situações em que a conduta prejudica o andamento do trabalho institucional, como decisões que privilegiam ou facilitam a aprovação de uma empresa, o comportamento de servidores em banca de concurso e falta de comprometimento.

Por conta disso, é prudente que a corregedoria tenha uma equipe interdisciplinar, a qual possa avaliar as denúncias de falta ética. A equipe pode contar com membros da gestão institucional e com profissionais de diferentes áreas, tais como professores e técnicos-administrativos. Além disso, é desejável que possam participar os discentes e os membros da comunidade externa, como a comunidade local, os grupos sociais e outras instituições. Ressalta-se que o sistema ético não tem a determinação da punição, mas da reflexão da conduta ética e responsável.

Nas Universidades, as corregedorias podem atuar juntamente com as Ouvidorias, as Comissões de Ética, as Auditorias, até mesmo com as Comissões de Processos de sindicâncias e disciplinares e com as Procuradorias Federais. Em vista disso, a corregedoria ética pode centrar a sua análise acerca das supostas condutas antiéticas. Uma Corregedoria pode auxiliar a Ouvidoria na decisão de encaminhar uma denúncia para alguma instância, por exemplo, a Comissão de Ética. Bem como, se a acusação não está fundamentada, ela pode ser diretamente arquivada. No senso comum, parece que a Universidade, por ser uma instituição pública e social, não precisa ser socialmente responsável, ter legitimidade ou ser reconhecida pela sociedade. O resultado desse pensamento é que as instituições não orientam e não discutem com a comunidade acadêmica sobre sua conduta ética. Esse assunto é secundário, como se as regras, as leis e as normas fossem suficientes para inibir as condutas antiéticas. Não significa dizer que o código de ética vai acabar com os conflitos dentro da instituição. Contudo, o código pode servir de motivação para a reflexão coletiva em detrimento de mínimos que privilegiam o agir humano responsável.

Dessa maneira, essa última dimensão do código de ética institucional é uma tentativa para o enfrentamento da desmoralização dos valores, dos princípios e dos compromissos delineados pela Universidade. Por meio da Comissão de Ética, da

Auditoria Ética, da Ouvidoria e da Corregedoria, elas tornam-se guardiãs do código ético. De um lado, as Comissões de Ética promovem e fiscalizam a comportamento ético. Do outro lado, as Auditorias éticas avaliam e assessoram o sistema ético e como a gestão institucional fomenta a sua confiança. Do mesmo modo, as ouvidorias colaboram no acolhimento de reclamações e de denúncias à desobediência ao código. Nessa perspectiva, as Corregedorias contribuem no exame sobre a validação das denúncias. Esses valores são mínimos exigíveis que tornam as Universidades capazes de trabalhar coletivamente. Dessa maneira, o delineamento de um código de ética institucional pode indicar possibilidades aos membros da comunidade acadêmica e para a sociedade. No zelo com o código institucional, é indispensável o engajamento dos atores sociais, tanto da comunidade interna como a externa. Sendo assim, pode ser constituído um comitê que reconheça o comportamento ético como a consciência coletiva em defesa de princípios morais e da responsabilidade. Por conseguinte, todos os envolvidos tornam-se guardiões do código ético e de seu cumprimento.

Baseando-se nisso, o desenho do código ético no âmbito universitário é uma oportunidade de consolidar uma cultura fundamentada na ética institucional. Nessa tarefa, a constituição de capital social contribui no fomento de valores éticos. Esses valores são a fonte para constituir um código de ética. O foco, por um lado é desenvolver mínimos exigíveis que tornam as Universidades capazes de trabalhar coletivamente. Por outro lado, o código precisa respeitar a pluralidade e a diversidade de cada ator social. Os mínimos éticos e a consideração pelos modelos de felicidade tornam-se possíveis à cooperação para o bem comum. Os princípios, os valores e os compromissos estabelecidos pelos códigos éticos são acordos que devem ser observados por todos os envolvidos. Em vista disso, o código de ética pode orientar o exercício profissional e aperfeiçoar a cidadania colaborativa. Nessa cidadania se promove um conjunto interdisciplinar que tem o dever de dialogar em novo contexto de governança. A governança permite que os diferentes grupos possam pensar em ideias inovadoras para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Portanto, essa tese propõe um código de ética institucional para o desenvolvimento de uma cultura institucional democrática e corresponsável. A intenção é provocar uma discussão ético-filosófica para avançar no planejamento de valores, princípios e compromissos institucionais. Nesse sentido, a cooperação e a

participação recíproca revitalizam o tecido social e se fortalecem na confiança mútua entre a Universidade e a comunidade. Enfim, Mandela (1995) defendeu que as pessoas aprenderam a odiar, e se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar. Da mesma forma que nós dividimos, segregamos as pessoas, os grupos e as instituições, também podemos unir, interligar e a conviver de maneira hospitaleira e harmônica.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade desta tese foi desenhar um código de ética constituído na formação de capital social para a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Assim, foi necessário o estudo bibliográfico da cultura institucional aplicada ao horizonte universitário, do capital social e das bases de um código de ética institucional. O arcabouço teórico foi preciso para compreender os conceitos fundamentais sobre a cultura institucional, determinar de que forma os indicadores de capital social contribuem à ética institucional e definir o escopo de um código ético.

Além disso, foi realizada uma investigação nos documentos oficiais das Universidades Federais: a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a Universidade Federal de Pelotas (UFPel), a Universidade Federal do Rio Grande (FURG), a Universidade da Fronteira Sul (UFFS) e a Universidade Federal do Pampa (Unipampa). Essa análise serviu para descrever as missões, os princípios e os valores das instituições universitárias. Depois desse exame nos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI), nos Estatutos e nos Regimentos Gerais, organizou-se um questionário destinado às Comissões Próprias de Avaliação (CPAs) das Universidades estudadas. O objetivo foi saber como eles compreendem o papel de uma Universidade na sociedade e como um código de ética pode contribuir à cultura institucional universitária. No entanto, os respondentes foram os professores, os técnicos-administrativos em educação e os discentes. Apesar do questionário ter sido encaminhado também aos representantes externos, não houve nenhum retorno. A hipótese foi que os cidadãos não estão acostumados a participarem de investigações, sobretudo de instituições públicas. Por essa razão, possuem dificuldade ou não se interessam em contribuírem aos estudos.

Baseando-se na avaliação dos documentos oficiais das Universidades e nas respostas ao questionário, o esboço do código de ética foi por meio dos fundamentos teóricos. A estrutura das três dimensões do código ético foi constituída, conforme o desenvolvimento moral de Kohlberg (1992). A dimensão A corresponde ao nível pós-convencional, em que os atores sociais já reconhecem os princípios éticos. Por conta disso, esse nível delineia os princípios e os valores institucionais. Esses elementos são orientações essenciais ao comportamento institucional. Em vista disso, esses guias devem nortear as condutas aos planejamentos das atividades e as práticas universitárias.

Nesse sentido, essa tese ressaltou os seguintes princípios: a autonomia universitária; a democracia universitária; a ética em todas as relações internas e externas; a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; e o respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais. Esses princípios são indicações para a instituição de código éticos às Universidades. No entanto, os princípios devem estar de acordo com cada instituição, respeitando a sua identidade. Esses princípios definidos podem contribuir a uma cultura universitária alicerçada na ética institucional.

Semelhante aos princípios, os valores também estão presentes na dimensão A do código. Os valores ressalvados são: o respeito, a confiança, a participação, a integridade, a transparência, a sustentabilidade e a responsabilidade. Destaca-se que os valores podem alterar entre as instituições e são mutáveis com e no tempo. Por exemplo, os valores delineados hoje podem ser modificados devido ao momento sócio-histórico. Esses valores são saberes morais que pertencem a todos, tanto às Universidades quanto a sociedade. A dimensão A significa a consciência moral que define a responsabilidade social diante a comunidade interna e externa. Dessa maneira, uma instituição universitária elege uma série de fatores, os quais são o alicerce para o desenvolvimento institucional. Fundamenta-se que possam ser, de um lado, indicadores de capital social, que juntos tornar a instituição mais forte. De outro lado, com o capital social, os valores éticos dão suporte ao aperfeiçoamento do comportamento moral e socialmente responsável. Nessa perspectiva, os princípios e valores são pilares que podem impactar a cultura institucional.

Valendo-se desses princípios e valores, compete destacar que para a fundamentação da tese utilizou-se a ética de mínimos e ética de máximos

conceituadas por Cortina (1996). Nessa perspectiva, o âmbito da moralidade é a centralidade para o desenvolvimento do código institucional. Por um lado, é imprescindível o estabelecimento de mínimos exigíveis para o aprimoramento da consciência coletiva para promover a conduta ética e responsável. Por outro lado, é necessário respeitar a pluralidade e a diversidade das pessoas. Os sujeitos precisam de mínimos éticos para cooperar em benefício comum. Ao mesmo tempo, as pessoas têm desejos pessoais e seguem seus modelos de felicidade.

Na continuação, a dimensão B do código ético refere-se ao nível convencional definido por Kohlberg (1992). Em vista disso, a dimensão B representa as normas constituídas, ou seja, os compromissos institucionais às Universidades. Eles foram definidos com base nas respostas ao questionário. Nesse contexto, foram selecionados seis compromissos que devem ser considerados por todos os envolvidos. Os compromissos institucionais são acordos estabelecidos que devem responder às expectativas acadêmicas e sociais. Dessa forma, as Universidades, sobretudo públicas, precisam compreender que possuem o papel de contribuir à sociedade. Por conta disso, as instituições devem organizar suas atividades e programas à medida que lhes dão legitimidade.

Segundo a análise dos compromissos na tese, foram acentuados os principais compromissos que a instituição universitária deve ter: compromisso social e serviço público; respeito à dignidade das pessoas; honestidade e integridade institucional; justiça e igualdade de oportunidades; responsabilidade acadêmica e de gestão e participação e a corresponsabilidade. Eles são critérios mínimos exigíveis ao comportamento de todas as pessoas que fazem parte da comunidade universitária. Por um lado, os acordos necessitam do apoio da comunidade interna, como os docentes, os discentes e os técnicos-administrativos. Por outro lado, os compromissos podem ser sugestões da sociedade, a qual deve determinar padrões de condutas responsáveis. Nesse sentido, os compromissos são disposições harmônicas para a convivência entre a diversidade de pensamentos, conceitos e realidades. Para essas disposições, é imprescindível a corresponsabilidade das ações. De um lado, a comunidade acadêmica delimita as regras e auxilia o aprimoramento do comportamento. De outro lado, a sociedade participa e colabora para aperfeiçoar os princípios, os valores e o comprometimento institucional.

No código de ética institucional, a última dimensão é a C, que responde ao nível pré-convencional de Kohlberg (1992). O pré-convencional faz parte do primeiro

nível da moralidade, que diz respeito as penalidades e as sansões. A dimensão C é destinado a quem descumpre os princípios, os valores e os compromissos institucionais. Assim, quando as regras são violadas, são indicados os seguintes procedimentos: Comissões de Ética, Auditorias Éticas, Ouvidoria e Corregedoria. As Comissões de Ética têm o papel de acompanhar e fiscalizar o sistema ético das instituições. Juntamente com uma comissão, as Auditorias Éticas avaliam e elaboram relatórios que mensuram como está a gestão da ética dentro das instituições. Em virtude disso, essa auditoria é um instrumento que pode detectar conflitos e prevenir as más práticas. Os membros das comissões ou das auditorias têm muita responsabilidade, pois trata-se das vidas das pessoas. Por isso, o trabalho deve ser de uma equipe interdisciplinar, composta por agentes de diferentes áreas de conhecimento.

A dimensão C compõe um sistema ético complexo que necessita de vários eixos. Por conta disso, a Ouvidoria e a Corregedoria são setores decisivos que auxiliam na defesa de um código ético. A Ouvidoria é o principal canal de comunicação entre o cidadão e a gestão pública. Ela está organizada para auferir manifestações que dizem respeito à conduta ética. Nessa concepção, a Ouvidoria torna-se um espaço de participação coletiva e de transparência das atividades universitárias. Por conta disso, é necessário que o setor seja valorizado e possua pessoas responsáveis para responder as demandas da comunidade acadêmica e a externa. A Corregedoria proposta nessa tese tem a finalidade de avaliar as denúncias do comportamento considerado antiético. Nessa percepção, a corregedoria ética busca analisar as situações das condutas que prejudicam o desenvolvimento institucional.

Nessa concepção, as Corregedorias éticas ligadas às Universidades podem atuar conjuntamente com as Comissões Éticas, as Auditorias Éticas, as Comissões de Processos de sindicâncias e disciplinares e as Procuradorias Federais. Nesse trabalho colaborativo de análise dos comportamentos, é indispensável que o grupo de avaliação e julgamento seja interdisciplinar. A equipe pode contar com membros da gestão institucional e com profissionais de diferentes áreas do conhecimento, como também, dos servidores docentes e técnicos-administrativos. Além disso, é desejável que possam participar os discentes e os membros da comunidade externa, como a comunidade local, os grupos sociais e outras instituições. Ressalta-se que o sistema ético não tem a determinação da punição, mas da reflexão da

conduta ética e responsável. Para zelar sobre o código institucional, é necessário o engajamento dos atores sociais. Sendo assim, pode ser constituído um comitê que determine uma visão ampla e reconheça o comportamento ético como a consciência coletiva em defesa de princípios morais e socialmente responsável. Por conseguinte, todos os envolvidos tornam-se guardiões do código ético e de sua execução. Esse código não pode ser mais um documento institucional, mas representar verdadeiramente os mínimos exigíveis e a consideração dos máximos de felicidade.

Sabe-se que um código institucional não seria unanime, ele sozinho não tem capacidade de mudar uma cultura institucional. Em virtude disso, a responsabilidade é compartilhada. O código de ética tem por função delinear princípios, valores e compromissos que aprimore o comportamento dos envolvidos. O código é um processo que define os mínimos morais que os concernidos devem contribuir para a sua constituição. Nesse procedimento, o código de ética deve fornecer a reflexão de comportamentos responsáveis, que aperfeiçoe a confiança mútua, a corresponsabilidade, a cooperação, a participação e a solidariedade. Desse modo, a formação da ética deve começar pelas atividades e programas universitários. Entretanto, o desenvolvimento de um código ético deve ser de toda comunidade acadêmica e com sugestões da comunidade externa. Nesse contexto, o planejamento de um código não pode ser de uma gestão ou de um grupo de trabalho restrito. Ele deve ter a participação de todos, com consultas e avaliações públicas. Nesse sentido, a Universidade deve delinear o seu próprio código, pois as instituições possuem suas peculiaridades e identidades.

Valendo-se dessa tese, compreende-se que a produção do conhecimento não se esgota por completo. O estudo da tese tem algumas limitações, que possuem novas oportunidades de novos questionamentos. Por exemplo, a ampliação da pesquisa sobre o desenho de um código institucional para outras Universidades gaúchas e até mesmo para as demais Universidades brasileiras. Em virtude disso, também é possível aprofundar a pesquisa sobre código de ética institucional no serviço público. Além disso, ressalta-se que o declínio de princípios, de valores e da ética têm gerado medos e fobias. Esses fatores podem ter consequências como o surgimento de patologias sociais. Dessa maneira, os conflitos sociais, a ética institucional, a falta de responsabilidade e a decorrência de patologias tem um amplo campo para o desenvolvimento de investigações. Nesse sentido, as Universidades devem estimular a aprendizagem, realizar pesquisas de qualidade e inovadoras e

contribuir com seus conhecimentos e tecnologias procurando o bem-estar da cidadania e o progresso social. Portanto, a intenção foi provocar uma discussão ético-filosófica para avançar no planejamento de valores, princípios e compromissos institucionais. Nessa perspectiva, código ético pode revitalizar o tecido social entre Universidade e sociedade. Enfim, o desenho do código tem potencial em unificar e para a convivência hospitaleira e harmônica.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 5 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ALBERT, Hans. **Tratado da razão crítica**. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1976.

ALVES, Alda Judith. O planejamento de pesquisas qualitativas em educação. In: **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 77, p. 53-61, 1991.

ALVES, P. **O desenvolvimento Moral do Adolescente:** contributos em psicopedagogia. 2002. Dissertação de Mestrado não publicada - FPCE, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2002.

ANDRÉ, Marli E. D. A. Avanços no Conhecimento Etnográfico da Escola. In: FAZENDA, Ivani (Org.). **A Pesquisa em Educação e as Transformações do Conhecimento.** Campinas, SP: Papirus, p. 99-110, 1995.

ANSOFF, H. I. **Corporate strategy**. Harmondsworth: Penguin, 1965.

ARIAS-VALLE, María Belén; BERBEGAL-MIRABENT, Jasmina; MARIMON, Frederic. ¿Cuál es el desempeño de las Universidades socialmente responsables? el caso de las Universidades españolas. In: **TEC Empresarial**. v. 15, n. 3, pp. 64 - 82, 2021. Disponível em: https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/5816/5588. Acesso em: 21 set. 2021.

AUDITORIA. In **Significados online**. 18/05/2016. Disponível em: https://www.significados.com.br/auditoria/. Acesso em: 21 jul. 2021.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; YAMAMOTO, Oswaldo H.; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Compromisso Social e ÉTICO: desafios para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (Orgs). **O Trabalho e as Organizações**. Bahia: Grupo a, 2013. Disponível em: https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_01ccc.pdf. Acesso em 08 jul. 2021.

BATAGLIA, Patricia Unger Raphael; MORAIS, Alessandra de; LEPRE, Rita Melissa. A teoria de Kohlberg sobre o desenvolvimento do raciocínio moral e os instrumentos de avaliação de juízo e competência moral em uso no Brasil. In: **Estudos de Psicologia**, n. 15, v.1, p. 25-32, jan/abr, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/epsic/a/Lq64kGkRDfSxWV4HfQWdKZH/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Os%20est%C3%A1gios%20de%20racioc%C3%ADnio%20moral,ou%20os%20princ%C3%ADpios%20de%20justi%C3%A7a. Acesso em 10 set, 2021.

BAYUO, B. B., CHAMINADE, C.; GÖRANSSON, B. Unpacking the role of universities in the emergence, development, and impact of social innovations: A systematic review of the literature. In: **Technological Forecasting and Social Change**. v. 155, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120030. Acesso em 28 set. 2021.

BEAUCHAMP, T; CHILDRESS, J. **Principles of Biomedical Ethics**, 5 ed. New York: Oxford University Press, 2001.

BIAGGIO, Ângela Maria Brasil. **Lawrence Kohlberg:** ética e educação moral. São Paulo: Moderna, 2002.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BORGER, Fernanda Gabriela. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. 09/01/2021. In: **Responsabilidade Social**. Disponível em: http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/. Acesso em: 06 jul. 2021.

BOSI, Alfredo. **A origem da palavra cultura**. 24/11/2008. Disponível em: https://pandugiha.wordpress.com/2008/11/24/alfredo-bosi-a-origem-da-palavra-cultura/. Acesso em: 24 fev. 2020.

BOURDIEU, Pierre. **Escritos de educação**. Petrópolis/Brasil: Vozes, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 30 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8. 112 de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 01 jun. 2019.

BRASIL**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 31 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/leisinaes.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.640, de 11 de janeiro de 2008**. Brasília, 2008. Institui a Fundação Universidade Federal do Pampa. Disponível em: http://www.unipampa.edu.br/portal/arquivos/UNIPAMPA_Lei_de_Criacao.pdf. Acesso em: 10 jan.2020.

BRASIL. **Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017**. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13460.htm. Acesso em 22 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 3.860, de 9 de julho de 2001**. Dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, e dá outras providências. Revogado pelo Decreto n. 5.773, de 09 de maio de 2006. Disponível em: http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/procon/legislacao/federal/Decreto3860jul01.pdf. Acesso em 31 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 5.773, de 09 de maio de 2006**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Revogado pelo Decreto n. 9.235, de 15 de dezembro de 2017. Disponível em: http://www2.mec.gov.br/sapiens/portarias/dec5773.htm. Acesso em: 31 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 9.235, de 15/12/2017**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9235.htm. Acesso em: 26 de ago. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.492, de 05 de setembro de 2018**. Regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017 e altera o Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2016, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9492.htm. Acesso em 22 jul.2021.

BRASIL. **Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019**. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em:

https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864. Acesso em: 07 jul. 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 5, DE 18 de junho de 2018**. Estabelece orientações para a atuação das unidades de ouvidoria do Poder Executivo federal para o exercício das competências definidas pelos capítulos III e IV da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/27128217/do1-2018-06-25-instrucao-normativa-n-5-de-18-de-junho-de-2018-27128190. Acesso em 22 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior: diretrizes e instrumentos.** Brasília, DF, 2006. Disponível em: http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/Avalia%C3%A7%C3%A3o+externa+de+institui%C3%A7%C3%B5es+de+educa%C3%A7%C3%A3o+superior+diretrizes+e+instrumento/b5353582-a9ab-4993-b50a-03d5184f5a18?version=1.2. Acesso em: 31 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI**. Diretrizes Gerais. Brasília, agosto de 2007a. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/diretrizesreuni.pdf Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Instruções para elaboração de Plano de Desenvolvimento Institucional**. Brasília, DF, 2007b. Disponível em: http://www2.mec.gov.br/sapiens/pdi.html. Acesso em: 27 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 7**. Diretrizes para a Extensão na Educação Superior Brasileira e regimenta o disposto na Meta 12.7 da Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE 2014 – 2024 e dá outras providências. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 315, de 4 de abril de 2018**. Dispõe sobre os procedimentos de supervisão e monitoramento de instituições de educação superior integrantes do sistema federal de ensino e de cursos de graduação e de pós-graduação lato sensu, nas modalidades presencial e a distância. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=108221-portaria-315&category_slug=fevereiro-2019-pdf&Itemid=30192 Acesso em: 24 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 330, de 5 de abril de 2018**. Dispõe sobre a emissão de diplomas em formato digital nas instituições de ensino superior pertencentes ao sistema federal de ensino. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9365055/do1-2018-04-06-portaria-n-330-de-5-de-abril-de-2018-9365051 Acesso em 24 jan. 2020.

BRONDANI, Clóvis. Virtudes Cívicas na Filosofia de Hobbes. In: **Intuitio**, v. 5, n. 1, p. 146-160, 2012.
Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/intuitio/article/view/9771/7959. Acesso em: 15 dez. 2021.

BRYSON, J, M. An effective strategic plannning approach for public and nonprofit organizations. In: **Strategic Planning for Public na Nonprofit Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 1989.

BUARQUE, Cristovam. **A Universidade na encruzilhada.** Educação Superior: reforma, mudança e internacionalização, UNESCO, 2003.

BURRELL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann Educational Books, 1979.

CATANI, Afrânio Mendes; FRANCO, Augusto de. Gestão da Educação. [Versão eletrônica], In: **Enciclopédia de Pedagogia Universitária:** Glossário. Brasília: INEP, 2006 Disponível em: http://www.furb.br/proen/new/docs/Enciclopedia_Pedagogia.PDF. Acesso em: 02 jul, 2019.

CHAUÍ, M. A Universidade operacional. In: **Folha de S. Paulo**. Caderno Mais! [Especial], 09 de maio de 1999.

CHAUÍ, M. de S. A Universidade pública sob nova perspectiva. **Conferência de abertura da 26ª reunião anual da ANPED**, Poços de Caldas, 5 de outubro de 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a02.pdf. Acesso em: 19 jun. 2017.

CHIARINI, Túlio; VIEIRA, Karina Pereira. Universidades como produtoras de conhecimento para o desenvolvimento econômico: sistema superior de ensino e políticas de CT&I. In: **RBE**, Rio de Janeiro, v. 66, n. 1, p. 117-132, jan./mar. 2012. Disponível em: CHIARINI, Túlio; VIEIRA, Karina Pereira. Universidades como produtoras de conhecimento para o desenvolvimento econômico: sistema superior de ensino e políticas de CT&I. Acesso em: 20 fev. 2020.

CIDADANIA. In: **Dicionário Etimológico online**. 2021. Disponível em: https://www.dicionarioetimologico.com.br/cidadania/. Acesso em: 04 fev. 2021.

COLEMAN, James Samuel. **Foundations of social theory**. 3. reimp. printing. Cambrige, MA: Harvard University Press, 2000.

COLOMBO, S. S. **Gestão Educacional – Uma Nova Visão**. São Paulo: Artmed, 2004.
CONILL SANCHO, Jesús; ARENAS-DOLZ, Francisco. Ética hermenéutica de las Profesiones. In: **La riqueza ética de las profisiones**. Santiago/Chile: RIL Editores, 2010.

CONGRESSO DE PESQUISADORES/AS NEGROS/AS DA REGIÃO SUL**. IV**

COPENE Sul – Unipampa. Disponível em: https://www.copenesul2019.abpn.org.br/sobreainstituicao. Acesso em: 14 jan. 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Orientações para Implantação de Unidades de Corregedoria nos Órgãos e Entidades do Poder Executivo Federal. Brasília**, 2011. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/atividade-disciplinar/arquivos/manual_implantacaocorregedoria.pdf. Acesso em 27 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Integridade Pública**. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/integridade-publica. Acesso em 07 jul. 2021.

CORREA CASANOVA, Mauricio. La ética de las profesiones desde el punto de vista del capital social. In**: La riqueza ética de las profisiones**. Santiago/Chile: RIL Editores, 2010.

CORREA CASANOVA, Mauricio. Hacia una Ética de la Ciudad. In: **Ética y Democracia desde la Razón Cordial**. Granada, Espanha: Editorial Comares, 2019a.

CORREA CASANOVA, Mauricio. De la ética a la ética aplicada. In: **Ética aplicada. Perspectivas desde Latinoamérica**. Bogotá: Universidad de los Andes, Centro de Ética Aplicada, Ediciones Uniandes: Red Latinoamericana de Éticas Aplicadas, 2019b.

CORTINA, Adela. **La ética de la sociedad civil**. Madrid: Anaya, 1994.

CORTINA, Adela. **Ética civil e religião**. São Paulo: Paulinas, 1996a.

CORTINA, Adela. **Ética mínima:** introducción a la filosofia práctica, 1996b.

CORTINA, Adela. **Ética aplicada y democracia radical**. Madrid: Tecnos, 1997a.

CORTINA, Adela. **Ciudadanos del Mundo:** hacia una teoría de la ciudadanía. Madrid: Alianza Editorial, 1997b.

CORTINA, Adela. Presentación, el sentido de las profesiones. In: CORTINA, A. y CONILL, J. **10 Palabras Clave en Ética de las Profesiones.** Navarra: Editorial Verbo Divino, 2000a.

CORTINA, Adela. **La ética de la sociedad Civi**. 4. Ed. Madrid: Grupo Anaya, 2000b.

CORTINA, Adela. Alianza y Contrato. In: **El capital social:** la riqueza de las naciones. Madrid: Trotta, 2001a.

CORTINA, Adela. **Ética aplicada y democracia radical**. 3 ed. Madrid: Tecnos, 2001b.

CORTINA, Adela. La dimensión pública de las éticas aplicadas. In: **Revista**

Iberoamericana de Educación. n. 29, pp. 45-64, 2002. Disponível em: https://rieoei.org/historico/documentos/rie29a02.htm. Acesso em: 19 out. 2019.

CORTINA, Adela. **Cidadãos do mundo:** para uma teoria da cidadania. Tradução de Silvana Cobucci Leite. São Paulo: Loyola, 2005.

CORTINA, Adela; MARTÍNEZ NAVARRO, Emílio. **Ética**. São Paulo: Editora Loyola, 2005.

CORTINA, Adela. **Ética de la razón cordial – educar en la cidadanía en el siglo XXI.** Oviedo: Nobel, 2007a.

CORTINA, Adela. As três idades da ética empresarial. In: Cortina, A (org). **Construir confiança**: ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações. São Paulo: Editora Loyola, 2007b.

CORTINA, Adela. **Ética mínima:** introdução à filosofia prática. Tradução de Marcos Marcionilo. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CORTINA, Adela; MARTÍNEZ NAVARRO, Emílio. **Ética**. 6 ed. Tradução de Silvana Conucci Leite. São Paulo: Loyola, 2015.

CONSELHO FEDERAL ADMINISTRAÇÃO. **Código de Ética Profissional do Administrador**. 2001. Disponível em: http://famanet.br/Ambientes/adm/PDF/etica_adm.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ECONOMIA. **Código de Ética Profissional do Economista**. 2004. Disponível em: http://www.corecon-sc.org.br/site/upload/noticiasarquivos/1413486170.PDF. Acesso em; 28 dez. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem**. 2007. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2012/03/resolucao_311_anexo.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Código de Ética Médica**. 2019. Disponível em: https://portal.cfm.org.br/images/PDF/cem2019.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

CONSELHO FEDERALDE PSICOLOGIA. **Resolução CFP Nº 010/05**. Dispõe sobre o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **Lei 8.662/93**. Revisão, ampliação e incorpora as alterações o Código de ética do/a assistente social. 2012. Disponível em: http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

COSTA, Maria Alice Nunes Costa. Teias e Tramas da Responsabilidade Social. In: BANWAT JÚNIOR, C. J.; FERES, M. V. C.; KEMPFER, M. **Direito e Inovação:** estudos críticos sobre Estado, empresa e sociedade. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2013.

CULTURA. In: **Dicionário Etimológico Online**. 2020. Disponível em: https://www.dicionarioetimologico.com.br/cultura/. Acesso em: 24 fev. 2020.

CUNHA, M; ISAIA, S. Professor Universitário – Formador Cultural. [Versão eletrônica], In: **Enciclopédia de Pedagogia Universitária**: Glossário. Brasília: INEP, 2006. Disponível em: http://www.furb.br/proen/new/docs/Enciclopedia_Pedagogia.PDF. Acesso em: 19 fev, 2021.

DIAS SOBRINHO, José. Universidade fraturada: reflexões sobre conhecimento e responsabilidade social. In: **Avaliação**, v. 20, n. 3, p. 581-601, nov. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/aval/v20n3/1414-4077-aval-20-03-00581.pdf. Acesso em: 20 fev. 2020.

ERCILLA, Martha Arana; TEJEDA, Nuris Batista. La Educación en Valores: una propuesta pedagógica para la formación professional. In: **Pedagogia Universitária**. v. 4. n. 3, 1999. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34561258/Propuesta_educacion_en_valores.pdf?1409232486=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_EDUCACION_EN_VALORES_UNA_PROPUESTA_PE.pdf&Expires=1622208416&Signature=ZwdZfCRVCvCnOyg6hI0uzyiuR-qOGweh3tdNSNMWA8tlAAPGAXUDPjCeIvzwDSnRDVsufguLupOJV99SelXq03qULTrc0x3fpObrMwqOBuom41UooGpbxSIe63BZ8AKvf4XfBOEHTEkgrQEaIjBWkosotpEanMe8fuaR-2tKaQccPduhJqOqsnX717DjiDkGezgu6xhyyLVhsr4~0I7Xx7DD-lq0wOdUiSc4vwsfcmPj8f8YWqjMP1fz8-SmXPdHSlWP6Xiwm4c9yIvXxcnwnGyiKxt9MUjvy1wQ~AsvlR6PbVst26zJkVzgKyKNjmZNCUMeMIykTzl1AlmZUq4z~w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 28 mai. 2021.

ESTRADA, Rolando Juan Soliz. **Os rumos do Planejamento Estratégico na Universidade pública:** um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria. 2000. 218f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

ETZKOWITZ, H.; ZHOU, C. **The Triple Helix:** University - Industry - Government Innovation and Entrepreneurship. 2 ed. London: Taylor and Francis. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.4324/9781315620183. Acesso em: 28 set. 2021.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS JORNALISTAS. **Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros**. 2007. Disponível em: https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2014/06/04-codigo_de_etica_dos_jornalistas_brasileiros.pdf. Acesso em: 28 dez. 2021.

FEDOZZI, Luciano**. O Eu e os outros**: a construção da consciência social no orçamento participativo de Porto Alegre. 2002. 339 f. Tese (Doutorado em Filosofia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

FERREIRA, Kepler Benchimol. **Modelo de Gestão Estratégica e Participativa para Institutos Federais:** uma aplicação no Instituto Federal de Goiás. 2016. 111f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Universidade Federal de Goiás, Goiás, 2016.

FLEURY, Maria Tereza Leme. O desvendar a cultura de uma organização: uma discussão metodológica. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e Poder nas organizaçõe**s. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** Tradução Joice Elias Costa. 3.ed. Porto Alegre: Artemed, 2009.

FRANCO. Maria Estea Dal Pai. Gestão Universitária. [Versão eletrônica]. In: **Enciclopédia de Pedagogia Universitária:** Glossário. Brasília: INEP/MEC, 2006. Disponível em: <http://www.furb.br/proen/new/docs/Enciclopedia_Pedagogia.PDF>. Acesso em: 12 jan, 2020.

FRANCO, M. E. D. P.; LONGHI, S. M.; RAMOS, M. G. (Orgs.). **Universidade e pesquisa:** espaços de produção do conhecimento. Pelotas: UFPel, 2009.

FREITAG, Bárbara. **Itinerários de Antígona.** A questão da moralidade. Campinas: Papirus, 1992. cap.7, p.191-229.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional**: Evolução e Crítica. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

FUKUYAMA, Francis. **Confianza. Las virtudes sociales y la capacidad de generar prosperidad**. Buenos Aires-México: Atlántida, 1996.

FUKUYAMA, Francis. **La gran ruptura. La naturaleza humana y la reconstrucción del orden social**. Buenos Aires-México-Santiago de Chile: Atlántida, 1999.

GARCIA, Roselene. **A Universidade Federal do Pará no processo de modernização da gestão universitária**. Dissertação (Mestrado em Planejamento do Desenvolvimento). Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Universidade Federal do Para, Belém, 2011.

GARCÌA-MARZÁ, Domingo. Ética empresarial: un marco ético para la responsabilidad social empresarial. In: **La empresa socialmente responsable**: ética e empresa. Madrid, Espanha: CIDEAL – Fundación CIDEAL. 2003.

GARCÌA-MARZÁ, Domingo. **Ética Empresarial del diálogo a la confianza**. Madrid: Trotta, 2004.

GARCÌA-MARZÁ, Domingo. Responsabilidad social de la empresa: uma aproximación desde la ética empresarial. In: **Revista de Filosofía y Teología**. v. 2, n. 17, setembro, 2007.

GARCÌA-MARZÁ, Domingo. **Ética o crisis. La distribución de la responsabilidad**.

Castellón de la Plata, Espanha: Universidade Jaume I, 2012.

GARCÌA-MARZÁ, Domingo. La dimensión ética del diseño institucional. In: **Ética e Gobernanza:** um cosmopolitismo para siglo XXI. Granada, Espanha: Editorial Comares, 2013.

GARCÌA-MARZÁ, Domingo. De los códigos a las auditorías éticas: una infraestructura ética para la comunicación de la responsabilidad social. In: **El profesional de la información**. v. 26, n. 2. Mar/abr, 2017. eISSN: 1699-24072017. Disponível em: http://profesionaldelainformacion.com/contenidos/2017/mar/13_esp.pdf. Acesso em 21 jul. 2021.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de janeiro: LTC, 1989.
GHEDIN, Evandro. **Questões de método na construção da pesquisa em educação.** 2 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2008.

GIRARD, Dante et al. **Considerações sobre a importância da aplicação da teoria dos Sistemas nos processos de Gestão de Pessoas nas Universidades:** um estudo de caso na uffs. Argentina: Bicentenario, 2010.

GOERGEN, P. A **Avaliação universitária na perspectiva da pós-modernidade.** In: Sobrinho e Ristoff. Universidade desconstruída. Florianópolis, Insular, 2000.

GOMES, R; SOUZA, E. R; MINAYO, M.C.S; SILVA, C.F.R. Organização, processamento, análise e interpretação dos dados: o desafio da triangulação. In: MINAYO, M.C.S; ASSIS, S.G; SOUZA, E.R (org.). **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 185-221, 2005.

GONZÁLEZ-ESTEBAN, Elsa. Defining a Post-conventional Corporate Moral Responsibility. In: **Journal of Business Ethics**, v. 39, n. 1-2, pp. 101-108, 2002.

GONZÁLEZ-ESTEBAN, Elsa. Ética para empresários. In: **La riqueza ética de las profisiones**. Santiago/Chile: RIL Editores, 2010.

GONZÁLEZ-ESTEBAN, Elsa. De la gobernança política e la gobernança cosmopolita. In: **Ética e Gobernanza:** un cosmopolitismo para siglo XXI. Granada, Espanha: Editorial Comares, 2013a.

GONZÁLEZ-ESTEBAN, Elsa. Formación ética de los profisionales: forjando el interés desde la razón y la emoción. In: **Revista Internacional de Organizaciones**, nº 10, junio, p. 21–40, 2013b. ISSN: 2013-570X; EISSN: 1886-4171. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/285126054_Formacion_etica_de_los_profesionales_Forjando_el_interes_desde_la_razon_y_la_emocion. Acesso em: 06 set. 2021.

HABERMAS, Jürgen. **Conhecimento e Interesse**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982

HABERMAS, Jürgen. **The theory of communicative action**. Vol 1. Reason and the rationalizalion of society. Boston, Beacon Press, 1984.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria y Praxis:** estudios de de Filosofia Social. Madrid: Editorial Tecnos, 1987a.

HABERMAS, Jürgen. **Dialética e Hermenêutica.** São Paulo: L&PM, 1987b.

HABERMAS, Jürgen. **Técnica e ciência como ideologia**. Lisboa: Edições 70, 1987c.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 1989.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia:** entre facticidade e validade. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997, v. 1.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria do Agir Comunicativo I**: racionalidade da ação e racionalidade social. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

HANIFAN, Lyda Judson. The Rural School Community Center. In: **The American Academy of Political and Social Science**. n. 67, p. 130-138, 1916

HASKINS, C.H. The rise of universities. In: **The Library Quarterly**. v. 73, n. 3. New Brunswick, NJ, 2003. Disponível em: https://doi.org/10.1086/603432. Acesso em: 28 set. 2021.

HIRSCH ADLER, Ana. Ética profesional como proyecto de investigación. In: **Teoria de la Educación Revista Interuniversitária**, edições Universidade de Salamanca, v. 5, p. 235-258, 2003. ISSN: 1130-3743. Disponível em: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/71944/Etica_profesional_como_proyecto_de_inves.pdf;jsessionid=759E85A74D123184EABA663EDD9D21FD?sequence=1. Acesso em 15 out. 2019.

HIRSCH ADLER, Ana. Principios y reglas de la ética profesional para el proyecto interuniversitario sobre ética profesional en México. In: Ibáñez – Martín, J.A. (coordinador), **Educación, Conocimiento y Justicia.** Madrid – España: Editorial Dykinson, S.L., p. 321 -331, 2009. ISBN 978-84-9849-389-4. Disponível em: http://www.eticaprofesional-anahirsch.com.mx/Disco2/Publicaciones_PDF/19.%202009,%20A.%20Hirsch,%20Principios%20y%20reglas%20E%CC%80tica%20profesional%20-.pdf. Acesso em: 03 jan. 2022.

HOBBES, T. **Leviatã**. Tradução de J. P. Monteiro e M.B. N. da Silva. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

HORTAL, Augusto. Docencia. In: CORTINA, A. y CONILL, J. **10 Palabras Clave en Ética de las Profesiones.** Navarra, Editorial Verbo Divino, 2000.

HYPOLITO, Álvaro Moreira; VIEIRA, Jarbas dos Santos e LEITE, Maria Cecília Lorea. Currículo, Gestão e Trabalho Docente. In: **Revista E-curriculum.** São Paulo. v. 8, n. 2, agosto, 2012.

INEP/MEC. **Enciclopédia de Pedagogia Universitária:** Glossário v.2, Brasília: INEP/MEC, 2006. Disponível em: http://www.furb.br/proen/new/docs/Enciclopedia_Pedagogia.PDF. Acesso em: 02 jul, 2019.

INTEGRIDADE. In: **Significados Online**. 19/02/2014. Disponível em: https://www.significados.com.br/integridade/. Acesso em: 07 jul. 2021.

JACOBS, Jane. The Death and Life of Great American Cities. In: **Random House**. New York, 1961.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão prática**. Tradução de Artur Mourão. Lisboa, Edições 70, 1987.

KANT, Immanuel. **Anthropologie du point de vue pragmatique**. Trad. Michel Foucault. 7. tir. Paris: J.Vrin. 1994.

KEESING, Felix M. **Antropologia Cultural:** a ciência dos costumes. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1961.

KEESING, Roger M. Theories of Culture. In: **Annual Review of the Anthropology**. V. 3. p. 73-97, 1974.

KOBUS, Mário et al. **Avaliação da gestão do planejamento da Universidade Federal de Santa Catarina, utilizando a Metodologia Multicritérios de Apoio à Decisão-MCDA**. 2012.

KOHLBERG, L. From is to Ought. In: Theodore Mischel (ORG.). **Cognitive Devolopment and Epistemology.** New York: Academc Press, 1971.

KOHLBERG, L. et al. **Moral stage:** a current formulation and a response to critics. Basel: Karger, 1983.

KOHLBERG, L. **Psicologia del desarrollo moral.** Bilbao: Editorial Desclée de rouwer, 1992.

LIBÂNEO. José Carlos. **Diretrizes Curriculares da Pedagogia:** imprecisões teóricas e concepção estreita da formação profissional de educadores. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/mSLjpLJDzBytgc6t6VcsxYf/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 04 mar. 2021.

LIMA, Paulo Gomes. Unha de gato em novelo de lã ou do financiamento da pesquisa científica & tecnológica no Brasil no governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002): **o dito e o feito no "plano real".** (Tese de Doutorado). Araraquara/SP: Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho – FCLAR/UNESP, 2005.

LOPES, Fernando Dias. **Elementos para um Modelo Integrado de Planejamento e Avaliação Institucional na Universidade**. 1994. 178f. Dissertação (Mestrado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1994.

LOURENÇO, O. M. **Psicologia do desenvolvimento moral:** teoria, dados e implicações. Coimbra: Almedina, 1992

LOZANO AGUILAR, José Félix. Ética para ingenieros. In: **La riqueza ética de las profisiones**. Santiago/Chile: RIL Editores, 2010.

LUCE, Maria Beatriz; MEDEIROS, Isabel Letícia P. (orgs.). **Gestão escolar democrática**: *concepções e vivências*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. Disponível em: http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CFEQFjAG&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F23100729%2F746988120%2Fname%2FTexto_08_LUCE_MEDEIROS.pdf&ei=9nBrVNr1MsbQggSWs4PgBA&usg=AFQjCNFNwpCP-FMQAWM3Reh6jLUGo-YMjg&bvm=bv.79908130,d.eXY. Acesso em: 24 ago. 2019.

LÜDKE, Menga. **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

LÜDKE, Menga, ANDRÉ, Marli. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 2014.

MANDELA, Nelson. **Long Walk to Freedom:** The Autobiography of Nelson Mandela. Nova York, Estados Unidos, 1995.

MARTINS, Evandro Silva. A etimologia de alguns vocábulos referentes à educação. In: **Revista Olhares e trilhas**. Uberlândia, ano VI, n. 6. Pp. 31-36, 2005. Disponível em: https://docplayer.com.br/33024031-A-etimologia-de-alguns-vocabulos-referentes-a-educacao.html. Acesso em: 22 out. 2019.

MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio. Ética de la profesión: proyecto personal y compromiso de ciudadanía. In: **Revista Veritas**. Chile. n. 14. p.121-139, 2006. Disponível em: http://emiliomartinez.net/pdf/Etica_Profesion.pdf. Acesso em: 8 jun. 2021.

MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio. **Ética Profesional de los Profesores.** 2. ed. Bilbao, Espanha: Desclée de Brouwer, 2010a.

MARTÍNEZ NAVARRO, Emilio. La ética profesional como proyecto personal y compromisso de ciudadano. In: **La riqueza ética de las profisiones**. Santiago/Chile: RIL Editores, 2010b.

MENDES, Gilmar Ferreira. A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal. In: **Observatório da Jurisdição Constitucional**. Ano 6, n. 2, jul./dez. 2013. ISSN 1982-4564. Disponível

em: file:///C:/Users/valsm/Downloads/915-2899-2-PB.pdf. Acesso em 01 jul. 2021.

MENDONÇA, Lucas Cezar. **Plano de Desenvolvimento Institucional: proposta de um modelo de referência e de automatização para IFES**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Universidade Federal de Lavras, Minas Gerais, 2017. Disponível em: http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/12766/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O_Plano%20de%20desenvolvimento%20institucional%20-%20proposta%20de%20um%20modelo%20de%20refer%C3%AAncia%20e%20de%20automatiza%C3%A7%C3%A3o%20para%20IFES.pdf. Acesso em: 25 fev. 2021.

MEYER JÚNIOR, Victor; SERMANN, Lucia Izabel Czerwonka; MANGOLIM, Lúcia. Planejamento e Gestão Estratégica: viabilidade nas IES. In: **Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América Latina**. 4 ed. Florianópolis, SC, 2004. Disponível em: www.inpeau.ufsc.br/ivcoloquio/a0index.php. Acesso em: 26 jan. 2020.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 28ª ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MINTZBERG, H.; QUINN, J. B. **O processo da estratégia.** 3ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MINTZBERG, H.; LAMPEL, J. Reflexão sobre o processo estratégico. In: INTZBERG, H. et al. **O processo da estratégia**: conceitos, contextos e casos selecionados. São Paulo: Bookman, 2006. p. 39-44.

MINTZBERG, H; AHLSTRAND, B; LAMPEL J**. Safári da Estratégia**: um roteiro pela selva do planejamento. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 13. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

NOGUEIRA, O. **Pesquisa social**: introdução às técnicas. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1975.

NÖLTING, B.; MOLITOR, H.; REIMANN, J.; SKROBLIN, J.H.; DEMBSKI, N. Transfer for sustainable development at Higher Education institutions: Untapped potential for education for sustainable development and for societal transformation. In: **Sustainability**, v. 12, n. 7, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.3390/su12072925. Acesso em 29 set. 2021.

NOVO, Luciana Florentino; FRANCO. Maria Estea Dal Pai. Cultura Institucional na Universidade: do movimento conceitual aos enfretamentos estratégicos. In: **XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU** "A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade". Florianópolis. 3 a 5 de dezembro de 2014. Disponível em:

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131938/2014-283.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 17 jan. 2020.

NUNES, Valéria Fontoura. **A categoria Capital Social em Putnam**: delineando indicadores para a responsabilidade social institucional à UNIPAMPA. 2014. 114f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Curso de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2014a.

NUNES, Valéria Fontoura. Políticas Públicas: interpretação como foco o Capital Social. In: **Revista Política & Cidades**, v. 1, n.1, p. 200-219, jan./abr. 2014b.

NUNES, Valéria Fontoura. **A Categoria Capital Social em Putnam:** Delineando Indicadores para a Responsabilidade Social Institucional à Unipampa. Jundiaí: Paco Editorial, 2015.

NUNES, Valéria Fontoura. A Gestão Democrática Universitária em uma realidade Multicampi: um olhar sobre o caso da UNIPAMPA. In: **Caderno de Pós-graduação**. São Paulo, v. 18, n. 1, p. 5-27, jan./jun. 2019.

OLIVEIRA, Francisco Nilton Gomes de. Projeto Pedagógico Institucional – PPI: uma breve reflexão sobre o documento. In: **XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, II Congresso Internacional IGLU** "Gestão Universitária, Cooperação Internacional e Compromisso Social. Florianópolis. 7 a 9 de dezembro de 2011. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/32848/7.29.pdf. Acesso em 01 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA - UNESCO. **Educação 2030: Declaração de Incheon e Marco de Ação para a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4**. 2016. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_por?posInSet=2&queryId=c76304c9-a1b8-42d1-9be6-12709995e02e. Acesso em 21 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA - UNESCO. **Educação 2030**. 2021. Disponível em https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasilia/expertise/education-2030-brazil. Acesso em: 20 set. 2021.

PACHÓN, Javier Sánchez. La Esccuela de Valencia; ética e hermenéutica. In: **La Albolafia: Revista de Humanidades y Cultura**. n. 2. pp. 87-105. 2014. SSN-e 2386-2491. Disponível em: http://albolafia.com/trab/Alb-Doss-002.SANCHEZ.pdf. Acesso em: 20 out. 2019.

PALMEIRAS, J.B; SGARI, R; SZILAGYI, C.L.S. **Desafios da Gestão Universitária**: Competência e Desempenho: uma reflexão crítica na gestão. CIGU: Argentina, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/136106/101_00212.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 31 ago. 2019.

PANTOJA VARGAS, Luis. Deontología y código deontológico del Educador Social. In **Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria**, 19, pp. 65-79, 2011. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3827746. Acesso em: 24 dez. 2021.

PAULA, Alisson Slider do Nascimento de; LIMA, Kátia Regina Rodrigues; costa, Frederico Jorge Ferreira; FERREIRA, Emmanoel Lima. A Educação Superior no limiar do governo Lula da Silva (2003-2010): políticas públicas educacionais nos marcos da reforma universitária. In: **Revista Em Debate (UFSC)**, Florianópolis, volume 15, p. 69-82, 2016. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/1980-3532.2016n15p69. Acesso em 25 fev. 2021.

PEREIRA, M. F. **Planejamento Estratégico**: teorias, modelos e processos. São Paulo: Atlas, 2010.

PEREIRA, Rafael Rodrigues. Dois Tipos de Ética Teleológica. In: **Cadernos de Ética e Filosofia Política**. v. 1. n. 30, p. 35-51, 2017. Disponível em: http://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/138745. Acesso em: 05 fev. 2020.

PERONI, Vera Maria Vidal. A gestão democrática da educação em tempos de parceria entre o público e o privado. In: **Revista Pro-Posições.** Brasília, v. 23, n. 2 (68), p. 19-31, mai/ago, 2012.

PIAGET, Jean. **A equilibração das estruturas cognitivas.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

PRINCÍPIO. In: **Significados Online**. 30/01/2018. Disponível em: https://www.significados.com.br/principios/. Acesso em: 21 mai. 2021.

PINTO, Diogo de Oliveira. Acervo **Acadêmico Digital**: como atender as normas do MEC. 13/12/2019. Disponível em: https://blog.lyceum.com.br/qual-a-importancia-do-acervo-academico-digital-e-como-fazer-atransicao/#O_que_e_o_acervo_academico. Acesso em: 24 jan. 2020.

PIZZI, Jovino. Ética de Mínimos e Ética de Máximos: a superação do procedimentalismo Habermasiano. In: **Veritas**. Porto Alegre, RS, v. 48, n. 4, p. 559-579, 2003. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/veritas/article/view/34828/18209. Acesso em 10 set. 2021.

PIZZI, Jovino. **O conteúdo moral do agir comunicativo.** São Leopoldo: Editora UNISINOS, 2005.

PIZZI, J. **Ética e éticas aplicadas**: a reconfiguração do âmbito moral. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2006.

PIZZI, Jovino. Responsabilidade Social, liberalismo e a interpelação moral frente à progressiva perda de solidariedade. In: BANWAT JÚNIOR, C. J.; FERES, M. V. C.; KEMPFER, M. **Direito e Inovação: estudos críticos sobre Estado, empresa e**

sociedade. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2013.

PLATÃO. **A república**. Trad. Leonel Vallandro. Rio de Janeiro: Edições de Ouro, 1999.

PEDRO, Ana Paula. Ética, Moral, Axiologia e Valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. In: **kriterion**. Belo Horizonte. n. 130. p. 483-498. dez. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-512X2014000200002. Acesso em 20 mai. 2021.

PUTNAM, Robert D. Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearence of Social Capital in America. **Journal: PS: Political Science and Politics**, v.28, n.4, p.664-683, December, 1995. Disponível em: http://apsanet3b.inetu.net/imgtest/PSDec95Putnam.pdf. Acesso em: 08 fev. 2021.
PUTNAM, Robert D. **Bowling Alone:** the collapse and revival of American community. Simon e Schuster Paperbacks: Estados Unidos da América, 2000.

PUTNAM, Robert D. **Comunidade e Democracia**. Rio. Fundação Getúlio Vargas, 2002.

PUTNAM, Robert D. **El declive del capital social:** un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario. Barcelona: GALAXIA GUTENBERG, 2003a.

PUTNAM, Robert D. **Better together:** restoring the American community. Simon e Schuster Paperbacks: United States of America, 2003b.

PUTNAM, Robert D. **Comunidade e democracia:** a experiência da Itália moderna. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

RAMBO, Jairo Alberto Machry; GODOI, Christiane Klinubing. Aprendizagem gerencial e os Estágios de Desenvolvimento Moral. In: **30º Encontro EnANPAD.** Salvador/BA. 23 a 27 de setembro de 2006.

RAMOS, Diana dos Santos. **Memória e publicidade no Brasil na década de 1930.** 2013. 169f. Dissertação (Mestrado em Memória Social) - Curso de Pós-graduação em Memória Social, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: http://www.memoriasocial.pro.br/documentos/Disserta%C3%A7%C3%B5es/Diss332.pdf. Acesso em: 14 mai. 2021.

RAMPAZZO, Lino; JOSLIN, Érica Barbosa. Identidade, História e Desafios da Universidade. In: **Revista Ciência Contemporânea**. v. 1, n. 1, p. 75-87. jan./jun. 2017. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/guaratingueta/revista.php?id_revista=31. Acesso em: 25 fev. 2020.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de Direito**. 25. ed. Saraiva, 2006.

RIBEIRO, Gabriel Mithá. Universidade, fonte de vícios. 08/04/2018. In: **Observador**. Disponível em: https://observador.pt/opiniao/Universidade-fonte-de-vicios/. Acesso

em: 13 dez. 2021.

RIBEIRO, Raimunda Maria da Cunha. Gestão democrática na Universidade pública: influências de outros campos na construção de um modelo. In: **Revista Educação por Escrito**. Porto Alegre. n. 8, n. 2, p. 155-170. jul./dez. 2017. Disponível em: http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/porescrito/article/view/28841/16459. Acesso em: 28 fev. 2020.

RIOS, Terezinha Azerêdo. **Ética na docência universitária:** a caminho de uma Universidade pedagógiva? São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2009.

RISTOFF, Dilvo Ilvo. **Universidade em Foco:** Reflexões sobre a educação Superior. Florianópolis: Insular, 1999.

RIZZATTI, Gerson, RIZZATTI JUNIOR, Gerson. **Organização Universitária:** mudanças na administração e nas funções administrativas. 2004. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/35684. Acesso em: 18 jan. 2020.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; MARTINS, Liliana Gonzaga de Azevedo. Ensino superior na América Latina e a globalização da racionalidade capitalista. In: ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de; PEREIRA, Elizabete Monteiro de Aguiar (Org.). **Políticas educacionais de ensino superior no século XXI:** um olhar transnacional. Campinas: Mercado de Letras, 2011.

SANTOS, Frederico Fernandes dos. **O que são princípios? Suas fases, distinções e juridicidade**. 2015. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/45194/o-que-sao-principios-suas-fases-distincoes-e-juridicidade#:~:text=Para%20o%20Dicion%C3%A1rio%20Aur%C3%A9lio%20Eletr%C3%B4nico,conhecimentos%20fundamentais%20e%20mais%20gerais. Acesso em: 21 mai. 2021.

SANTOS, Luiz Carlos dos; CARVALHO, Maria Aparecida Porto Silva. PPC: uma relação intrínseca com o PPI e PDI. In: **Revista Gestão Universitária**. n. 273, p. 1-10, mai. 2011. Disponível em: http://www.redemebox.com.br/index.php?view=article&catid=267%3A273&id=25357%3Appc-uma-relacao-intrinseca-com-o-ppi-e-pdi&format=pdf&option=com_content&Itemid=21. Acesso em 01 jun. 2019.

SCHEIN, Edgar. **Organizational culture and leadership**. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.

SCHEIN, Edgar. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

SCHELER, Max. **El puesto del hombre en el cosmos**. 4. ed. Trad. Jose Gaos. Buenos Aires: Editorial Losada, 1960.

SCOTT, J.C. The mission of the University: Medieval to postmodern transformations. In: **Journal of Higher Education**, v. 77, n.1, 2006. Disponível em: https://doi.org/10.1080/00221546.2006.11778917. Acesso em 21 set. 2021.

SECRETARIA DE INOVAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Instituições de Ensino Superior**. 2021. Disponível em: https://www.inova.rs.gov.br/ies. Acesso em: 04 dez 2021.

SECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GOVERNANÇA DO RIO GRANDE DO SUL. do **Atlas Socioeconômicos do Rio Grande do Sul**. Atualizado em julho de 2020. Disponível em: https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/ficha-tecnica. Acesso em: 04 dez. 2021.

SEGENREICH, Stella C. D. O PDI como referente para avaliação de instituições de educação superior: lições de uma experiência. In: **Ensaio: Aval. Políticas Públicas Educacionais**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 47, p. 149-168, abr./jun. 2005.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SKINNER, Q. **Razão e Retórica na Filosofia de Hobbes**. Tradução de Vera Ribeiro. São Paulo: Fundação Editora Unesp, 1999.

SILVA, Lindomar Pinto; FADUL, Élvia. A Produção Científica na Área de Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Período de 1997 a 2007: um Convite à Reflexão. In: **Encontro Nacional de Administração Pública e Governança.** Rio de Janeiro: Anpad, 2008

SILVA, Luiz Eduardo Potsch de Carvalho e. A Universidade no terceiro milênio: desafios, missão histórica e novos paradigmas numa perspectiva planetária. In SILVA, L. E. P. C. e outros. **Propostas para uma Universidade no terceiro milênio**. Rio de Janeiro: Fundação Universitária José Bonifácio, 1991.

SMIRCICH, Linda. Concepts of culture and organizational analysis. In: **Administrative Science Quartely**. v.28, n.3. Cornell University, 1983.

SIMÓN, Pablo; BARRIO, María Inés. Medicina y Enfermería. In: CORTINA, A. y CONILL, J. **10 Palabras Clave en Ética de las Profesiones**. Navarra: Editorial Verbo Divino, 2000.

SIMÕES, Mara Leite. O Surgimento das Universidades no Mundo e sua Importância para o Contexto da Formação Docente. In: **Revista Temas em Educação**. João Pessoa. v. 22, n. 2, p. 136-152. jul./dez. 2013. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/rteo/article/view/17783. Acesso em 25 fev. 2020.

SOBRAL, F.; PECI, A. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUSA, Ana Maria Costa de. Gestão acadêmica atual. In: COLOMBO, Sonia Simões; RODRIGUES, Gabriel Mario. **Desafios da gestão universitária contemporânea**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. Da ideia de Universidade à Universidade de ideias. In: **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 6ªed. São Paulo: Cortez, 1999.

SOUSA SANTOS, Boaventura de (Org.). Para ampliar o cânone democrático (Introdução). In: **Democratizar a Democracia:** Os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SOUZA, Marcelo Gustavo Andrade de. **Tolerar é pouco?** Por uma filosofia da educação a partir do conceito de tolerância. 2006. 315 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

SUSTENTABILIDADE. In: **Significado Online**. 17/12/2020. Disponível em: https://www.significados.com.br/sustentabilidade/. Acesso em: 06 jul. 2021.

SUTHERLAND, P. **O desenvolvimento cognitivo actual**. Lisboa: Instituto Piaget, 1996.

TAVARES, Sergio Marcus Nogueira. Governança no ensino superior privado. In: COLOMBO, Sonia Simões; RODRIGUES, Gabriel Mario. **Desafios da gestão universitária contemporânea**. Porto Alegre: Artmed, 2011.

TREVISAN, Rosana. Comunidade. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/comunidade/. Acesso em: 22 out. 2019.

TREVISAN, Rosana. Deontologia. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/deontologia/. Acesso em: 05 fev. 2020.

TREVISAN, Rosana. Desenho. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: http://michaelis.uol.com.br/busca?id=7DeV. Acesso em: 25 fev. 2020.

TREVISAN, Rosana. Design. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-ingles/busca/ingles-portugues-moderno/design/. Acesso em: 15 jan. 2020.

TREVISAN, Rosana. Grupo Social. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/grupo/. Acesso em: 22 out. 2019.

TREVISAN, Rosana. Institucional. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/institucional/. Acesso em: 15 jan. 2020.

TREVISAN, Rosana. Local. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/local/>. Acesso em: 22 out. 2019.

TREVISAN, Rosana. Princípio. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/princ%C3%ADpio/. Acesso em: 21 mai. 2021.

TREVISAN, Rosana. Teleologia. In: **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa online**. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/teleologia/. Acesso em: 05 fev. 2020.

TRIGUEIRO, Michelangelo Giotto Santoro. **Universidades públicas**: desafios e possibilidades no Brasil contemporâneo. Brasília: UnB, 1999.

TOMASSINI, Nélson Luiz dos Santos. **A influência da cultura organizacional na administração estratégica de uma empresa estatal:** um estudo de caso. 2001. 179f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC. **Código de Ética da Universidade Federal do ABC**. 2017. Disponível em: https://www.ufabc.edu.br/images/stories/comunicacao/Boletim/consuni_ato_decisorio_157_anexo.pdf. Acesso em: 27 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI. **Código de Ética da Universidade Federal do Cariri**. 2017. Disponível em: https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2020/09/CE.UFCA-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf. Acesso em: 27 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Código de Ética dos Servidores da Universidade Federal do Ceará**. 2014. Disponível em: https://ufcinfra.ufc.br/wp-content/uploads/2013/11/manual-codigo-etica-ufc-2015-05-14.pdf. Acesso em: 27 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL – UFFS. **Apresentação Institucional.** Disponível em: https://www.uffs.edu.br/pastas-ocultas/bd/diretoria-de-comunicacao/repositorio-dicom/apresentacao-institucional. Acesso em: 13 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL – UFFS. **Plano de Desenvolvimento Institucional.** 2019. Disponível em: https://www.uffs.edu.br/institucional/a_uffs/a_instituicao/plano_de_desenvolvimento_institucional. Acesso em: 14 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA – Unipampa. **Dados Abertos**. Disponível em: https://guri.unipampa.edu.br/rpt/relatorios/dadosAbertos/. Acesso em: 03 jan. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA – Unipampa. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. 2019. Disponível em:

https://sites.unipampa.edu.br/proplan/files/2019/09/pdi-2019-2023-publicacao.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA – Unipampa. **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**. Disponível em: https://sites.unipampa.edu.br/progepe/qrsta/. Acesso 23 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA – Unipampa. **Regimento Geral**. 2010. Disponível em: https://sites.unipampa.edu.br/consuni/files/2017/12/3-regimento-geral-nova-versao.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS – UFPel. **Dados Abertos**. Disponível em: http://dados.ufpel.edu.br/dataset. Acesso em: 03 jan. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS – UFPel. **Histórico**. Disponível em: http://portal.ufpel.edu.br/historico/. Acesso em: 23 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS – UFPel. **Projeto Pedagógico Institucion**al. 2003. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br/pdi/files/2015/08/PPI_16_09.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Código de Ética da Universidade Federal de Pernambuco**. 2018. Disponível em: https://www.ufpe.br/documents/39082/0/C%C3%B3digo+ufpe+2018/ad8a4f73-35eb-41b8-8560-6504fcd64675#:~:text=1%C2%BA%20%2D%20O%20presente%20C%C3%B3digo%20de,bem%20como%20o%20dever%20de. Acesso em 27 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG. **Apresentação**. Disponível em: https://www.furg.br/a-furg/apresentacao. Acesso em: 23 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG. **Estatuto**. Disponível em: https://www.furg.br/arquivos/institucional/estatuto-furg-2019.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG. **Histórico**. Disponível em: https://www.furg.br/a-furg/historia. Acesso em: 23 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG. **Plano de Desenvolvimento Institucional.** 2019. Disponível em: https://pdi.furg.br/images/PDI_2019-2022_-_21052019.pdf. Acesso em: 22 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS. **Histórico.** Disponível em: http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico. Acesso em: 13 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS. **Plano de Desenvolvimento Institucional.** 2016. Disponível em: http://www.ufrgs.br/pdi/PDI_2016a2026_UFRGS.pdf. Acesso em: 13 mai. 2021.

UNIVERSIDADE JAUME I. **Código de la Universitat Jaume I**. Castellón de la Plata, Espanha: Universidade Jaume I, 2017.

VALORES. In: **Significados Online**. 27/11/2020. Disponível em: https://www.significados.com.br/valores/. Acesso em: 25 mai. 2021.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. In: **Caderno EBAPE.BR**. v. 13. n. 4. p. 821-851. Rio de Janeiro. Out/dez, 2015.

VIEIRA, Eurípedes Falcão; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Estrutura organizacional e gestão do desempenho nas Universidades federais brasileiras. In: **RAP**. Rio de Janeiro. n. 37. v. 4. p. 899-920. Jul./Ago, 2003. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6506/5090. Acesso em: 15 mar. 2021.

VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss**: sinônimos e antônimos. 3. ed. São Paulo: Publifolha, 2012.

WARDE, Mirian Jorge. A estrutura universitária e a formação de professores. In: **Revista Perspectiva**. Florianópolis. NUP. n. 20. p. 127-153, 1993.

WITTMANN, L, C. Gestão da Educação. [Versão eletrônica], In: **Enciclopédia de Pedagogia Universitária:** Glossário (Vol.2, Cap.05, p. 2012). Brasília: INEP/MEC, 2006. Disponível em: <http://www.furb.br/proen/new/docs/Enciclopedia_Pedagogia.PDF>. Acesso em: 02 jul, 2019.

ZABALZA, A. Miguel. **O ensino universitário:** seus cenários e seus protagonistas. Tradução Ernani Rosa. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZAVALLA, Rodrigo López. Ética profesional en la formación universitária. In: **Perfiles educativos.** Ética profesional en la educación superior. v. xxxv. n. 142. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n142/v35n142a17.pdf>. Acesso em; 16 out. 201

Apêndices

Apêndice A – Questionário

O DESENVOLVIMENTO DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL CORRESPONSÁVEL E DEMOCRÁTICA: A UNIVERSIDADE COMO LUGAR PARA O EXERCÍCIO DE UMA ÉTICA INSTITUCIONAL E PROFISSIONAL

*Obrigatório

1. E-mail *

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

2. Convido o (a) senhor (a) a participar da pesquisa de Doutorado em Educação, do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil, realizada por Valéria Fontoura Nunes, sob a orientação do professor Dr. Jovino Pizzi, intitulada: "O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional". A referida pesquisa tem por objetivo geral desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável. Declaro que estou de acordo com a publicação parcial e/ou total do questionário inserido na tese de doutoramento da referida estudante/pesquisadora. O (a) senhor (a) concorda com o termo supramencionado? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Concordo
- ◯ Não Concordo

Pular para a pergunta 3

Este questionário faz parte da pesquisa de Doutorado em Educação intitulada: "O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional". Esta investigação é destinada aos membros das Comissões Próprias de Avaliação (CPAs) das Universidades Federais. A finalidade é entender como tais membros compreendem os princípios, os valores e as normais institucionais.

3. Gênero: *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino
- ◯ Outro

4. Idade: *

_____

5. O (a) senhor (a) é representante de qual grupo? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Docente.
- ◯ Técnico-Administrativo em Educação.
- ◯ Discente.
- ◯ Sociedade Civil.

6. Caso o (a) senhor (a) seja docente ou técnico-administrativo, quanto tempo de atuação na sua universidade?

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Menos de 1 ano.
- ◯ 1 a 3 anos.
- ◯ 4 a a 7 anos.
- ◯ 8 a 10 anos.
- ◯ Mais de 10 anos.

7. Quais são as atribuições da Comissão Própria de Avaliação? *

8. A Comissão Própria de Avaliação debate sobre as legislações das universidades? O (a) senhor (a) acredita que elas são suficientes para inibir o comportamento antiético? Por quê? *

9. O (a) senhor (a) acha que um Código de Ética Profissional pode contribuir às atividades universitárias? Por quê? *

10. Sabendo que um Código de Ética Profissional determina alguns princípios, valores e normas institucionais, quais os princípios e valores seriam mais adequados para uma instituição universitária? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Confiança, respeito e integridade.
- ◯ Transparência, sustentabilidade e responsabilidade.
- ◯ Colaboração, liderança e inovação.

11. De acordo com os princípios e valores, são estabelecidos mínimos exigíveis ao comportamento de todas as pessoas que fazem parte da comunidade universitária. Assim, quais são os compromissos que a universidade deve assumir em seu código ético? O (a) senhor (a) pode escolher até 5 itens. *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Compromisso social e Serviço público.
- ☐ Respeito a dignidade das pessoas.
- ☐ Honestidade e integridade institucional.
- ☐ Justiça e igualdade de oportunidades.
- ☐ Participação e corresponsabilidade.
- ☐ Convivência e valores universais.
- ☐ Responsabilidade acadêmica e de gestão.
- ☐ Investigação e inovação responsáveis.

12. Quais os fatores que o (a) senhor (a) indicaria para que possam auxiliar no desenvolvimento de uma instituição universitária mais democrática e corresponsável? *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

Apêndice B – Carta para Comissão Própria de Avaliação

Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

Ao Professor Ricardo Zimmermann Fiegenbaum
Presidente da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal de Pelotas

Prezado Professor Ricardo Zimmermann Fiegenbaum,

Eu, Valéria Fontoura Nunes, doutoranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas e Técnica em Assuntos Educacionais da Universidade Federal do Pampa, venho por meio deste, solicitar a participação e a divulgação da pesquisa de Doutorado sob a orientação do professor Dr. Jovino Pizzi, intitulada: *O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional*. A referida pesquisa tem por objetivo geral desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Esclareço que a participação ao questionário é voluntária, mantendo o anonimato dos respondentes. Acrescento que essa pesquisa foi enviada para diversas universidades. Nesse sentido, mantenho-me à disposição para responder a alguma dúvida. Assim, aguardo a contribuição dos representantes da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal de Pelota para os meus estudos.

Para responder ao questionário, segue o link:

https://forms.gle/pzyKJSSWMseAt1rt7

Desde já, agradeço a participação!

OBS: em anexo, a declaração do meu orientador professor Dr. Jovino Pizzi.

Atenciosamente,

Valéria Fontoura Nunes

Valéria Fontoura Nunes
Doutoranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas

Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

À Soraya Tanure
Presidente da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prezada Sra. Soraya Tanure,

Eu, Valéria Fontoura Nunes, doutoranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas e Técnica em Assuntos Educacionais da Universidade Federal do Pampa, venho por meio deste, solicitar a participação e a divulgação da pesquisa de Doutorado sob a orientação do professor Dr. Jovino Pizzi, intitulada: *O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional*. A referida pesquisa tem por objetivo geral desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Esclareço que a participação ao questionário é voluntária, mantendo o anonimato dos respondentes. Acrescento que essa pesquisa foi enviada para diversas universidades. Nesse sentido, mantenho-me à disposição para responder a alguma dúvida. Assim, aguardo a contribuição dos representantes da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para os meus estudos.

Para responder ao questionário, segue o link:

https://forms.gle/pzyKJSSWMseAt1rt7

Desde já, agradeço a participação!

OBS: em anexo, a declaração do meu orientador professor Dr. Jovino Pizzi.

Atenciosamente,

Valéria Fontoura Nunes

Doutoranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas

Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

À Ana Maria Olivo
Coordenadora da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal da Fronteira Sul

Prezada Sra. Ana Maria Olivo,

Eu, Valéria Fontoura Nunes, doutoranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas e Técnica em Assuntos Educacionais da Universidade Federal do Pampa, venho por meio deste, solicitar a participação e a divulgação da pesquisa de Doutorado sob a orientação do professor Dr. Jovino Pizzi, intitulada: *O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional*. A referida pesquisa tem por objetivo geral desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Esclareço que a participação ao questionário é voluntária, mantendo o anonimato dos respondentes. Acrescento que essa pesquisa foi enviada para diversas universidades. Nesse sentido, mantenho-me à disposição para responder a alguma dúvida. Assim, aguardo a contribuição dos representantes da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal da Fronteira Sul para os meus estudos.

Para responder ao questionário, segue o link:

https://forms.gle/pzyKJSSWMseAt1rt7

Desde já, agradeço a participação!

OBS: em anexo, a declaração do meu orientador professor Dr. Jovino Pizzi.

Atenciosamente,

Valéria Fontoura Nunes

Valéria Fontoura Nunes
Doutoranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas

Apêndice C – Declaração do Orientador

Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

Ao Professor Ricardo Zimmermann Fiegenbaum
Presidente da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal de Pelotas

Prezado Professor Ricardo Zimmermann Fiegenbaum,

Eu, Jovino Pizzi, Professor Dr. do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas e orientador da doutoranda em Educação Valéria Fontoura Nunes, venho por meio deste, declarar a relevância da participação dos representantes da Comissão Própria de Avaliação para este estudo de doutoramento. O título da pesquisa é: *O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional.* O objetivo desta investigação é desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Destaco que a participação ao questionário é voluntária, mantendo o anonimato dos respondentes. Além disso, a pesquisa foi enviada para diversas universidades, com muitas respostas. Nesse sentido, reitero a importância da contribuição dos representantes da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal de Pelotas para a continuidade desta pesquisa de doutoramento.

Atenciosamente,

Jovino Pizzi
Professor Dr. do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas

Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

À Soraya Tanure
Presidente da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prezada Sra. Soraya Tanure,

Eu, Jovino Pizzi, Professor Dr. do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas e orientador da doutoranda em Educação Valéria Fontoura Nunes, venho por meio deste, declarar a relevância da participação dos representantes da Comissão Própria de Avaliação para este estudo de doutoramento. O título da pesquisa é: O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional. O objetivo desta investigação é desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Destaco que a participação ao questionário é voluntária, mantendo o anonimato dos respondentes. Além disso, a pesquisa foi enviada para diversas universidades, com muitas respostas. Nesse sentido, reitero a importância da contribuição dos representantes da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para a continuidade desta pesquisa de doutoramento.

Atenciosamente,

Jovino Pizzi

Professor Dr. do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas

Ministério da Educação
Universidade Federal de Pelotas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação
Linha de Pesquisa: Filosofia e História da Educação

À Ana Maria Olivo
Coordenadora da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal da Fronteira Sul

Prezada Sra. Ana Maria Olivo,

Eu, Jovino Pizzi, Professor Dr. do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas e orientador da doutoranda em Educação Valéria Fontoura Nunes, venho por meio deste, declarar a relevância da participação dos representantes da Comissão Própria de Avaliação para este estudo de doutoramento. O título da pesquisa é: O Desenvolvimento de uma Cultura Institucional Corresponsável e Democrática: a Universidade como lugar para o exercício de uma Ética Institucional e Profissional. O objetivo desta investigação é desenhar um Código de Ética Profissional constituído na formação de capital social para delinear a cultura institucional universitária democrática e corresponsável.

Destaco que a participação ao questionário é voluntária, mantendo o anonimato dos respondentes. Além disso, a pesquisa foi enviada para diversas universidades, com muitas respostas. Nesse sentido, reitero a importância da contribuição dos representantes da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal da Fronteira Sul para a continuidade desta pesquisa de doutoramento.

Atenciosamente,

Jovino Pizzi
Professor Dr. do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Pelotas