# Gestão Universitária
## Estudos sobre a UnB

Volume 1

# Gestão Universitária

## Estudos sobre a UnB

Volume 1

**César Augusto Tibúrcio Silva**
**Nair Aguiar-Miranda**
(Organizadores)

EDITORA UnB

Universidade de Brasília
Editora Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Ciência da Informação e Documentação (Face)

**2011**

*Equipe editorial*

**Editoras de publicações** Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
**Coordenação de produção gráfica** Marcus Polo Rocha Duarte
**Coordenação de revisão** Ramiro Galas Pedrosa
**Normalização** Welma Pereira Batista
**Revisão** Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
**Emendas** Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
**Elaboração de resumos** Rosana Aparecida Silva
**Diagramação e projeto gráfico** Mauro Pereira Bento
**Supervisão gráfica** Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro



Impresso no Brasil
Direitos exclusivos para esta edição:
Editora Universidade de Brasília
SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
Telefone: (61) 3035-4200
Fax (61) 3035-4230
Site: www.editora.unb.br
E-mail: contato@editora.unb.br



Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _ Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1286-1 (v. 1)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

# Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

# Sumário

**Prefácio.....11**
*José Geraldo de Sousa Júnior – Reitor da UnB*

**Apresentação.....15**
*Gileno Marcelino – Diretor da Face (2001-2004)*

**Preâmbulo.....19**
*Prof. Eduardo Tadeu Vieira – Secretário de Planejamento*

**Educação continuada dos servidores da UnB.....23**
*Afonso de Souza – Diretor de Recursos Humanos*

**Corpo docente.....25**

**Introdução.....31**
*César Augusto Tibúrcio Silva – Diretor da Face*

**Parte I | Gestão de Pessoas.....39**

Qualidade de vida no trabalho
para os servidores ténicos administrativos da UnB.....41
*Luzia Alves dos Santos*

Necessidades, dificuldades e expectativas do servidor técnico administrativo para o acesso ao nível superior da Universidade de Brasília.....61
*Eliana Ramos de Sousa*

Sofrimento humano no trabalho: uma análise em uma Instituição de Ensino Superior.....83
*Raimunda dos Navegantes Santos Côrrea*
*Waldete Reis de Figueiredo*

A percepção do trabalho por servidores técnico administativos da área acadêmica da Universidade de Brasília.....103
*Adalva Alcoforado Lacerda*
*Carlos Vieira Mota*

Efetividade do processo de gestão de desempenho na Universidade de Brasília.....135
*Morgana Rodrigues Ribeiro*
*Márcia de Albuquerque Rosalvos Domingues*

Acidentes de trabalho na Universidade de Brasília: causas e consequências.....171
*Cristiano Smidt*
*Roberto de Azevedo Dantas*

Competências profissionais relevantes aos gerentes que atuam na área de recursos humanos da Fundação Universidade de Brasília.....187
*Ereni Gontijo de Lima*
*Eurides Araujo Costa Pessoa*

Comprometimento organizacional dos trabalhadores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....215
*Célia Regina Silva*
*Lina Akyio Nemoto Yamaguti*

**Parte II | Gestão de Processos.....235**

Contratos, convênios e parcerias da FUB: competências necessárias para a formulação e aprovação de processos.....237
*Júlio César Versiani Teixeira*
*Maria da Glória Fernandes Reis*

Compras governamentais: uma análise das causas da morosidade dos processos de compras no âmbito da FUB.....263
*Eudes de Queiroz e Silva*
*Renan Mendes Rocha*

Aspectos da manutenção dos equipamentos científicos da Universidade de Brasília.....287
*Francisco Assis Lima*
*João Carlos Nogueira Castilho*

**Parte III | Gestão Contábil, Orçamentária, Financeira e de Custos....313**

Geração e administração de recursos financeiros em Ifes: proposta de Secretaria de Projetos e Empreendimentos.....315
*Viviane Vieira Coutinho Sabino*
*Fernando Soares dos Santos*

Proposta de adoção de medidas para a redução de custos em uma Secretaria de Unidade Acadêmica.....339
*Eliésio Alcântara Lima*
*Angela Maria Rogério de Miranda Pontes*

Proposta de atividades/tarefas para apuração do custo de uma unidade acadêmica pelo Sistema ABC.....359
*Marcos de Freitas Santos*

**Parte IV | Gestão Acadêmica.....373**

Resistências na implementação de políticas de ensino de graduação na UnB: o caso da implementação da orientação acadêmica – Resolução nº 041/2004 do Cepe.....375
*Jurandir Rodrigues de Souza*

A evasão no curso de Química da UnB: o que mudou após 1997?.....403
*Elizabeth Oliveira Santos*
*Vanderlei Crisóstomo Valverde*

**Parte V | Gestão da Comunicação, da Imagem Institucional e da Responsabilidade Social.....431**

Usabilidade da intranet como instrumento de comunicação interna: o caso da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....433
*Clarimar Almeida Valle*
*Maria José Moreira Serra da Silva*

Avaliação do grau de satisfação da qualidade de atendimento médico-hospitalar do cliente do Hospital Universitário de Brasília (HUB).....473
*Isabela Pereira Rodrigues*
*Vanessa Conceição Rocha Araújo de Menezes*

Necessidade de um código de ética para as universidades – cidadania, moralidade e servidor – a UnB e uma breve abordagem comparativa com três instituições de ensino superior.....495
*Ionete Eunice de Araújo*
*Heverson Cid Oliveira*

## Corpo Docente

**Professor César Augusto Tibúrcio Silva**. Coordena o curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. É bolsista de produtividade em Pesquisa do CNPq – Nível 2. Possui graduação em Administração pela Universidade de Brasília (1983) e graduação em Contabilidade pela Unieuro (2006), mestrado em Administração pela Universidade de Brasília (1988) e doutorado em Controladoria e Contabilidade pela Universidade de São Paulo (1996). Atualmente é professor titular da UnB, atuando no mestrado e no doutorado de Contabilidade. É diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (Face) da UnB. Possui livros, artigos e trabalhos em congressos nos seguintes temas: mensuração contábil, finanças de empresas, demonstrações contábeis, avaliação de empresas e custos no setor público. Ministrou a disciplina Gestão Financeira Aplicada no Curso de Desenvolvimento Gerencial.

**Professor Gileno Fernandes Marcelino**. É professor associado da Universidade de Brasília e professor visitante da Northwestern University, tem graduação em Administração Pública pela Escola Brasileira de Administração Pública – EBAP/FGV. Mestrado e doutorado em Administração pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo – FEA/USP. É pós-doutor pela J. L. Kellogg Graduate School of Management – Northwestern University (Chicago, Illinois, EUA). Possui também trinta anos de experiência como professor

e pesquisador nos campos de administração pública e empresas, gestão de ciência e tecnologia e gestão da cultura e 25 anos de experiência como consultor e instrutor de planejamento estratégico facilitando seminários e *workshops* e coordenando mais de sessenta processos de planejamento estratégico. Ministrou a disciplina Planejamento, Administração e Gestão no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

**Professora Catarina Cecília Odelius**. Possui graduação em Administração de Empresas – Faculdades Metropolitanas Unidas (1982), mestrado em Psicologia da Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1992) e doutorado em Psicologia pela Universidade de Brasília (2002). Atualmente é professora adjunta da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de gestão de pessoas e psicologia do trabalho, tendo implementado políticas de gestão de pessoas em organizações públicas e privadas de diferentes portes e desenvolvido, mais recentemente, pesquisas a respeito de aspectos que influenciam as políticas e as práticas de gestão de pessoas, em especial: competências, remuneração, treinamento e avaliação de desempenho. Atualmente participa de grupos de pesquisa focados em aprendizagem em organizações, inovações e redes sociais. Ministrou a disciplina Gestão de Pessoas no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

**Professora Fátima Bruno de Faria**. É bacharel em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1978), graduada em Formação em Psicólogo pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1979), mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (1996) e doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2004). É professora adjunta na Universidade de Brasília, no Departamento de Administração e no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), em cursos de especialização, de mestrado e de doutorado. Coordenadora do curso de graduação (diurno) no Departamento de Administração da Face/UnB. Coordenadora do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas (UnB/PPGA – turmas 1 e 3). Coordena grupo de pesquisa sobre criatividade e inovação nas organizações. Experiência como coordenadora acadêmica do

Centro de Educação a Distância (Cead/UnB). Tem publicações relacionadas aos seguintes temas: criatividade e inovação nas organizações, metodologia de pesquisa, gestão de pessoas por competências. Ministrou a disciplina Métodos de Pesquisa em Organizações no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

**Professora Loussia Penha Musse Felix**. Ministrou a disciplina Direito Aplicado ao Ensino Superior no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Graduou-se em Direito pela Universidade Católica de Petrópolis (1982), tem mestrado em Ciências Jurídicas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1988) e doutorado em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (1997). É professora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, nível adjunto – (ingresso em agosto de 1995), tendo coordenado a graduação entre 1997 e 1999. Suas áreas de interesse acadêmico mais direto são teoria geral do direito, direitos humanos, ensino jurídico, educação em direito, teoria crítica do direito, estrutura, avaliação e reforma do ensino superior. É coordenadora latino-americana na área de Direito do Projeto Alfa-Tuning (Comissão Europeia). Participa desde 1991 de diversas comissões da OAB e do MEC destinadas a formular, a implementar e a fomentar políticas de avaliação e qualificação do ensino jurídico no Brasil (níveis de graduação e pós-graduação).

**Professor James Giacomoni**. Ministrou a disciplina Contabilidade Pública no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Santa Maria (1967) e mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1992). Atualmente é professor da Universidade de Brasília e consultor do Conselho Nacional de Secretários de Educação. Tem experiência na área da administração pública, com ênfase em gestão e finanças governamentais, atuando principalmente nos seguintes temas: teoria orçamentária, gestão governamental, planejamento governamental, plano plurianual, lei de responsabilidade fiscal, orçamento-programa e controle e avaliação da gestão governamental.

**Professor Mamede Said Maia Filho**. Ministrou a disciplina Direito Administrativo Aplicado no Curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial. Possui graduação em Direito pela Universidade de Brasília (1985) e mestrado em Direito pela mesma instituição (2002). É professor assistente da Universidade de Brasília e coordenador do seu Núcleo de Prática Jurídica. Tem experiência na área de direito público, com ênfase em direito constitucional e direito administrativo, e atua em inúmeros atividades de extensão. Trabalha com educação a distância e é atualmente o coordenador do Curso de Especialização a Distância em Direito Processual Tributário que o Centro de Educação a Distância (Cead/UnB) desenvolve em parceria com a Esaf. Coordena ainda o curso de Especialização em Direito Constitucional Eleitoral que a Faculdade de Direito da UnB desenvolve juntamente com a Escola Judiciária do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

**Professor Marcelo Aida**. Contador pela Universidade de Brasília. Mestre em Administração pelo PPGA. Trabalha com contabilidade pública. Foi professor da disciplina de Contabilidade Pública, em conjunto com o professor James Giacomoni.

**Professor Marcus Vinicius Soares Siqueira**. Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade de Brasília (1994), especialização em Comércio e Finanças Internacionais pelo Fundação Getulio Vargas – RJ (1995), mestrado em Administração pelo Fundação Getulio Vargas – RJ (1998) e doutorado em Administração de Empresas pela Fundação Getulio Vargas – SP (2004). Atualmente é professor adjunto da Universidade de Brasília. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em estudos organizacionais. Ministrou a disciplina Trabalho, Gestão e Subjetividade no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

**Professora Miramar Ramos Maia Vargas**. É doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília (2004); mestre em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de Brasília (1997); especialista em Educação

a Distância pela Universidade Católica de Brasília (2000); administradora pela Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal (1981); professora colaboradora da Universidade de Brasília no Programa de Pós-Graduação em Administração; professora da FGV e do Iesb. Coordenadora da pós-graduação em Educação Fiscal e Cidadania da Esaf. Possui trabalhos científicos publicados em periódicos nacionais e internacionais. Tem experiência na área de administração e de psicologia social e do trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: educação a distância; universidade corporativa; comportamento organizacional. Ministrou a disciplina Comportamento Organizacional no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

**Professora Marisa Cardoso Trindade**. Possui graduação em Pedagogia pela Universidade Federal Fluminense (1978), mestrado em Educação pela Universidade de Brasília (1993) e doutorado em Sciences de l'Education – Universite de Caen (2004). É técnica em assuntos educacionais da Universidade de Brasília, onde exerceu a função de coordenadora de desenvolvimento humano. Foi coordenadora do curso de Formação e Desenvolvimento Gerencial oferecido pela SRH/UnB aos gerentes da instituição. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em tópicos específicos de educação superior, atuando principalmente nos seguintes temas: educação brasileira; democracia e gestão universitária; política, planejamento e decisão na gestão da educação; administração universitária. Ministrou a disciplina Introdução à Gestão do Ensino Superior no curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial.

# Parte V - Gestão da Comunicação, da Imagem Institucional e da Responsabilidade Social

# Necessidade de um código de ética para as universidades – cidadania, moralidade e servidor – a UnB e uma breve abordagem comparativa com três instituições de ensino superior

*Ionete Eunice de Araújo*
*Heverson Cid Oliveira*

## Introdução

Nos últimos anos, a ética vem sendo objeto de atenção nas instituições educacionais, tanto pelos aspectos benéficos como pela sua inobservância que resulta em má gestão pública, em diferentes níveis da administração.

No plano do discurso, não há quem omita seu apoio à estruturação de programas de promoção da ética. Contudo, isso se dilui sempre que as propostas se voltam para a execução de ações específicas que visem a alcançar tal objetivo.

A ética pode e deve abranger toda e qualquer reflexão sobre a conduta humana. Após o século XX, questões como a moralidade política, a desigualdade social, a discriminação étnica, a livre manifestação do pensamento e os regimes de governo autoritários tiveram um destaque sem precedentes e acarretaram crises de valores.

A observância dos valores éticos não é tarefa simples. Levar efetivamente em conta conceitos como justiça, imparcialidade e transparência, por exemplo, não é fácil. Além disso, soluções diferenciadas para determinados dilemas éticos podem comprometer a reputação da administração pública e corroer a confiança organizacional.

No âmbito da administração pública verifica-se a necessidade de um código de ética interno, especialmente nas universidades, que possa orientar sua comunidade acadêmica quanto a uma conduta de cidadania

e moralidade. Para tanto, alguns autores decidiram fazer um estudo comparativo de três códigos de ética para analisar a participação de segmentos acadêmico-administrativos e alguns princípios desses códigos, quanto ao perfil da Universidade de Brasília, a saber:

- os conceitos de cidadania, moralidade e ética e
- os pontos relevantes para um suposto código de ética para a UnB.

**Os motivos norteadores**

Um código de ética para a Universidade de Brasília pode tornar-se complexo, se levarmos em conta que na Constituição da República, as leis e um código de ética específico regulamentam os direitos, os deveres e o exercício profissional dos servidores públicos. Na UnB, ainda há o Regimento Geral e o Disciplinar, além do Estatuto, os quais servem para auxiliar a pesquisa e orientar algumas situações.

Partindo-se do princípio de que as universidades públicas desejam obter maior autonomia administrativa, e ela é garantida por legislação, há a hipótese de que faltam articulações políticas para a obtenção de maior liberdade nessas instituições, que poderia ser estabelecida com um código de ética específico.

Acredita-se que este trabalho de pesquisa identificará os caminhos a serem percorridos para a concretização de um Código de Ética no intuito de integrar, com harmonia e flexibilidade, os servidores da Universidade de Brasília. Os métodos usados neste estudo foram:

- pesquisa documental e bibliográfica;
- questionário – a fim de obter dados atuais e diferentes enfoques advindos de membros efetivos da comunidade universitária com tabelamento de dados;

- estudo Comparativo dos Códigos de Ética da Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO), Universidade de São Paulo (USP) e Universidade de Sorocaba (UNISO).

**Contextualização**

Na UnB, fundada nos anos 1960, muitas regras e normas foram determinadas por um grupo restrito de servidores que obrigava à obediência dos demais. A Constituição da República de 1988 promoveu mais disseminação de direitos e deveres. Com isso, várias regras estabelecidas no início da universidade foram atualizadas e um aspecto relevante para modernizá-la constitui-se exatamente na criação de um código de ética para a sua comunidade universitária.

**Conceitos Éticos – definição**

Etimologicamente, a palavra costume se diz, em grego, *ethos*/ ética – e, em latim, *mores*/moral. Assim, "[...] ética e moral se referem ao conjunto de costumes tradicionais de uma sociedade e como tais, são considerados valores e obrigações para a conduta de seus membros." (CHAUÍ, 1994, p. 66).

Como doutrina filosófica, a Ética é essencialmente especulativa e, a não ser quanto ao seu método analítico, ela jamais será normativa, característica esta exclusiva do seu objeto de estudo: a Moral.

**Ética como valor político**

A ética deve ser compreendida como um valor social que só pode ser experimentado na esfera pública da existência. Assim, está intimamente ligada à questão da cidadania, que se refere às relações entre os cidadãos.

Um dos sentidos atuais da cidadania é sua expansão, notadamente em Estados que congregam diversidades culturais, havendo esforço por participar dos direitos pensados por representantes de um Estado para

seus virtuais cidadãos; é vir a ser, de fato, e não apenas de direito, um cidadão. Os valores da cidadania são, sobretudo, políticos: igualdade, equidade, justiça, bem comum.

A ideia de Estado de Direito se fortalece e se constitui como decorrência da obrigação política de obediência à lei, e o dever que se inscreve nesse princípio pressupõe um fundamento de legitimidade, tanto no sentido substancial – lei justa – quanto formal – lei emanada de quem tem o direito de legislar – (SOUSA JUNIOR apud CASTRO, 2000).

## Servidor público e Ética profissional

> Entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado. (RAMSTHALER ANNA, apud BRASIL, 1994).

O servidor público deve obedecer ao disposto na Constituição de 1988 (art. 37, caput): "A administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência" e também ao disposto no Código de Ética do Servidor, anteriormente citado, que recomenda nunca desprezar o elemento ético de sua conduta; manter o princípio da moralidade da administração pública, não se limitando somente entre o bem e o mal, mantendo sempre a ideia do bem comum (BRASIL, 1994).

## Estudo da Ética

A ética pode ser interpretada também como um termo genérico que designa aquilo que é frequentemente descrito como a "ciência da

moralidade", isto é, suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal.

Em filosofia, o comportamento ético é aquele considerado bom, e, sobre a bondade, os antigos diziam que: *o que é bom à leoa, não pode ser bom à gazela. E, o que é bom à gazela, fatalmente não será bom à leoa*. O objetivo de uma teoria da ética, portanto, é determinar o que é bom tanto para o indivíduo como para toda a sociedade.

**Moral e Ética**

O ser humano vive em sociedade, portanto, cabe-lhe pensar e responder o seguinte: "Como devo agir perante os outros?". Trata-se de uma pergunta fácil, mas difícil de ser respondida. Essa é a questão central da Moral e da Ética (BRASIL, 1997).

As palavras, moral e ética, às vezes, são empregadas como sinônimos: conjunto de princípios ou padrões de conduta. Ética pode também significar Filosofia da Moral, portanto, um pensamento reflexivo sobre os valores e as normas que regem as condutas humanas. Em outro sentido, Ética pode referir-se a um conjunto de princípios e normas que um grupo estabelece para seu exercício profissional (por exemplo, os códigos de ética dos servidores públicos) (BRASIL, 1997).

**Moral e Ética: distinção**

Moral é uma atitude ou relação guiada por valores que visam à conquista e à conservação da identidade de um grupo social e um conjunto de regras fundamentadas nesses valores.

Ética é uma atitude ou relação guiada por valores que visam à conquista e conservação do bem comum; um conjunto de normas filosóficas feitas para compreender o comportamento humano, seus valores, sua identidade e seu bem. Isso nos faz ver como a moral é vista em duas direções e a ética, em três. Por um lado, a ética pode ser entendida

como reflexão filosófica, prática, ou regra; já a moral se determina apenas como prática ou código normativo.

**Ética na contemporaneidade**

Há três maneiras mais importantes como a palavra ética é usada atualmente. No vocabulário filosófico contemporâneo, a ética tem por objetivo a moral ou a moralidade que, por sua vez, tem a ver com o agir humano, à medida em que envolve, ações propriamente ditas, traços de caráter, pessoas, etc. É considerado e avaliado o bom ou o mau, o justo ou o injusto, o correto ou incorreto, porém, não é nesse sentido que a ética nos interessa (PATITUCCI, 1998).

Um segundo sentido, mais importante no contexto que nos interessa, aparece no uso da palavra ética na linguagem comum e tem a ver com expressões como ética médica, ética do servidor público, etc. Nesse sentido, ética significa um padrão no qual determinado conjunto de pessoas, geralmente definido em termos profissionais, atua. Naturalmente, esse padrão restrito ao grupo a que se dirige deve, ao ser fixado, respeitar dois limites: o imposto pela lei, pois não faz sentido usar esse padrão para legitimar ações ou comportamentos ilegais, e o limite imposto pela sociedade a que pertence esse grupo – igualmente não é aceitável que o padrão ético de um grupo crie exceções éticas para si mesmo (PATITUCCI, 1998).

Finalmente, no terceiro sentido, que também nos interessa, usa-se ética como um sentido valorativo: ao dizermos que uma pessoa é ética aprovando-a, isto é, esta pessoa age de forma correta, aceitável. Como se observa, os dois últimos sentidos de ética estão intimamente ligados: quando aprovamos a atuação, por exemplo, de um médico ético, estamos querendo dizer que ele segue o padrão que define sua atuação como profissão. (PATITUCCI, 1998).

Quando se exige, portanto, ética no serviço público ou na vida pública em geral, o que se está pedindo é, antes de qualquer coisa, que se fixe

um padrão a partir do qual podemos, em seguida, julgar a atuação dessas pessoas envolvidas. Mas, sobretudo o que se exige é que a atuação dos servidores seja ética, no sentido valorativo ora apontado.

**Níveis de Ética**

Segundo o modelo de Desenvolvimento Moral de Kholberg (apud BIAGGIO, 1997) existem quatro níveis para diagnosticar e considerar questões éticas em um sistema de valores. As decisões e os comportamentos éticos não podem ser compreendidos em um só nível, mas devem ser avaliados no próprio sistema.

1. nível social: são comportamentos julgados publicamente por diferentes grupos.
2. nível legal: as leis são valores da sociedade.
3. nível organizacional: a organização em si pode determinar se o comportamento dos empregados e agentes é ético ou não.
4. nível individual: alguns indivíduos podem não estar com disposição para aceitar decisões e comportamentos éticos no emprego.

O modelo de desenvolvimento moral de Kohlberg (apud BIAGGIO, 1997) é útil para explorar questões relativas ao modo como os membros de uma organização lidam com dilemas éticos, incluindo como determinar o que é certo ou errado numa situação particular. Kholberg identificou seis estágios do desenvolvimento do juízo moral 1) de obediência e punição; 2) de troca instrumental; 3) das relações interpessoais 4) lei e ordem; 5) contrato social; 6) princípios universais.

Três modelos de ética de tomada de decisões podem ser aplicados aos quatro níveis de ética já referidos:

- Modelo utilitário: avalia o efeito de decisões e comportamento nos outros, com o principal objetivo de proporcionar ao maior número de pessoas mais bem-estar (KOLBERG apud BIAGGIO, 1997).
- Modelo de direitos morais: avalia decisões e comportamentos pela sua consistência com os direitos fundamentais da pessoa e do grupo.
- Modelo da justiça: avalia decisões e comportamentos na perspectiva de verificar a igualdade na distribuição de lucros e custos entre indivíduos e grupos.

Os três modelos podem, conjuntamente, reforçar e suportar um padrão de decisões e comportamentos. Outras vezes, decisões e comportamentos podem ser definidos como éticos à luz de um único modelo.

**Aplicação da conduta de Ética**

A promoção da ética é requisito da boa governabilidade. Sem ética não há bom governo ou boa administração. Com efeito, o conceito contemporâneo de eficiência administrativa implica adesão a condutas que dependam menos da vontade individual, ou seja, do foro íntimo, e mais do consenso da organização.

A gestão da ética transita por um eixo bem definido. Em uma das pontas, temos os valores e princípios éticos que se desejam norteadores da administração pública. No meio, as regras de conduta, um caminho prático para que os valores e princípios sejam observados. Na outra ponta, a administração que deve funcionar como o instrumento garantidor da eficácia dos valores e regras.

A gestão da ética compreende o exercício de quatro funções básicas: normatização, educação, monitoramento e aplicação de sistema de consequências.

A normatização estabelece um conjunto de regras simples dos valores éticos que se deseja seguir; a função educativa elabora, divulga, capacita, treina e orienta a aplicação de regras de conduta; o monitoramento visa identificar pontos de inobservância das regras estabelecidas, de forma a que seja aplicado um adequado sistema de consequências (CARNEIRO et al., 2002).

## Gestão da Ética

Vários são os mecanismos da gestão da ética, tais como: definição e detalhamento dos valores em regras aplicáveis de conduta; capacidade institucional de fazer cumprir as regras definidas pela educação, pelo monitoramento, pela investigação e pela sanção; supervisão central, para identificação de problemas sistêmicos, definição congruente de normas e estratégias de ação e controle de gestão; instituições públicas adequadamente instrumentalizadas e gerencialmente preparadas; controle externo imparcial e independente sobre as organizações públicas, para verificar a regularidade e efetividade de suas ações; instrumento de controle de interesses financeiros; promoção da transparência no setor público, para possibilitar o controle público das decisões e treinamento para servidores.

Alguns mecanismos são considerados mais eficazes, como: previsão de instrumentos legais e administrativos para forçar a observação das normas de conduta; investigação independente; prevenção, pela educação, orientação e prestação de informações; transparência nas ações dos gestores públicos; condições gerais e instrumentos de trabalho adequados e remuneração compatível.

Entre os mecanismos associados à política de recursos humanos (RH), destacam-se: padrões de recrutamento e seleção abertos; regras de provimento de cargos, movimentação e ocupação de funções, promoção, remuneração e treinamento que levem em conta a eficiência e a ética; ações disciplinares; profissionalização de quadros e dirigentes e realocação frequente em posições mais suscetíveis a desvios.

No que se refere à transparência, destacam-se os seguintes mecanismos: padronização, divulgação e acesso público à política e aos procedimentos de aquisições; revelação de interesses financeiros privados dos servidores; acesso público a atos de agentes públicos; necessidade de agentes públicos justificarem decisões e revelação das fontes de financiamento em geral.

Na gestão da ética há algumas proibições e restrições, tais como: corrupção; má administração, abuso de autoridade e perdulário de recursos públicos; uso não autorizado de informações confidenciais; tráfico de influência; práticas associadas a interesses eleitorais; recebimento de presentes, atividade privada concomitante, atividade financeira e política; enriquecimento ilícito; descumprimento de procedimentos para gasto público; constrangimento de quem faz denúncia; abandono do exercício de responsabilidades e descrédito ao serviço público.

**Dos princípios constitucionais da administração pública**

**Princípios da legalidade e da finalidade** – esses princípios impõem que o administrador público só pratique o ato para o seu fim legal e que a finalidade do ato não se afaste do interesse público.

**Princípio da impessoalidade** – as atuações administrativas se destinam a fins públicos e coletivos e não a benefícios particulares.

**Princípios da moralidade e da probidade administrativas** – a moralidade administrativa consiste num conjunto de regras, não é meramente subjetivas, mas de conteúdo jurídico. A probidade é uma forma de moralidade administrativa e consiste no dever de o funcionário servir à administração com honestidade.

**Princípio da publicidade** – o poder público, por ser público, deve agir com mais transparência possível, a fim de que os administrados tenham conhecimento do que ele executa.

**Princípio da licitação pública** – as contratações ficam sujeitas, como regra, ao procedimento de seleção de propostas mais vantajosas para a administração.

**Princípio da prescritibilidade dos ilícitos administrativos** – se a administração não toma providências para apuração e responsabilização do agente causador do ilícito, a sua inércia gera a perda do seu *ius persequendi*.

**Princípio da responsabilidade civil da administração** – "As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causaram a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa" (C.R. art. 37, § 6º.). A obrigação de indenizar é da pessoa jurídica a que pertencer o agente (SILVA, 1990).

## Algumas reflexões do padrão ético no serviço público

Os valores fundamentais do padrão ético do serviço público decorrem primariamente do seu caráter *público* e de sua relação com o público. O Estado (e a estrutura administrativa que o torna funcional) foi instituído com o propósito de realizar determinados fins daqueles que o constituíram (AQUINO, 2001).

A impessoalidade do serviço público. "Público" é também aquilo que é comum: nesse sentido, contrapõe-se a "privado" (AQUINO, 2001).

O valor da moralidade define a conduta ética dos servidores públicos e não pode ir de encontro ao padrão ético mais geral da sociedade.

O valor da publicidade no serviço público pode associar, por exemplo, a ideia de transparência e a da necessidade de prestar contas diante do público.

A esses valores foi acrescentado o da eficiência que decorre não tanto do aspecto público do serviço público, mas do fato de que é um serviço prestado. Em todo caso, é uma obrigação do serviço público, assumida diante daqueles que o mantêm – diante do público, portanto –, ser o mais eficiente possível na utilização dos meios (públicos) que são postos à sua

disposição para a realização das finalidades que lhe cabem realizarem. A confiança do público varia também em função da eficiência do serviço que lhes é prestado (AQUINO, 2001).

## Estudos comparativos

### A Universidade de São Paulo

O Código de Ética da Universidade de São Paulo foi aprovado no Conselho Universitário, em sessão de 9 de outubro de 2001, e seu objetivo era nortear as relações humanas no interior de uma universidade e contemplar recomendações específicas, peculiares às Instituições de Ensino Superior. (USP, 2001)

Para a USP são inerentes à ética universitária o direito à pesquisa, o pluralismo, a tolerância, a autonomia em relação aos poderes políticos, bem como o dever de promover os princípios de liberdade, justiça, dignidade humana e solidariedade.

### A Universidade de Sorocaba

O Código de Ética foi aprovado no Conselho Universitário em 26 de maio de 2003 e na Universidade de Sorocaba entende-se que não havendo limites éticos, o fazer no ensino, pesquisa e extensão podem ficar esquecidos e postergados pela ambição individualista, pela ânsia de poder, pela prevalência dos interesses materiais ou mesmo pela própria tecnologia. E com isso estiolam-se a visão humanística, o pensamento pluralista, a participação criativa.

Numa universidade não pode ser suficiente o simples cumprimento do dever funcional. Dirigentes, professores, funcionários e alunos precisam todos fazer a sua parte com sensibilidade ética.

### Universidade do Grande Rio

O Código de Ética da Universidade do Grande Rio foi aprovado no Conselho de Ensino e Pesquisa em 30 de julho de 2004.

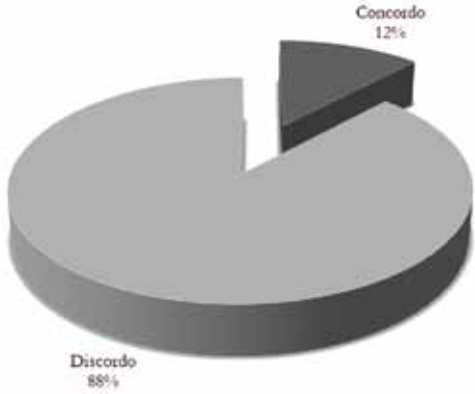
A universidade fica imbuída dos deveres e obrigações inspirados nos valores da Educação conforme as leis que a regem; com base nos ditames de seu Estatuto e Regimento; fiel à tradição cristã e consolidada nas conquistas de cidadania, frutos de depurada consciência humanística – faz vigorar o Código de Ética e Disciplina que objetiva o aprimoramento de sua Comunidade Acadêmica, pois alguns valores, não se defendem nem se ensinam senão com a própria prática diária, com a correção do comportamento (UNIGRANRIO, 2004). Neste estudo aplicou-se um questionário aos servidores da unB para conhecer a perspectiva deles com respeito à necessidade de um código de ética na universidade. A seguir, apresentam-se alguns resultados:

**Tabela 1** - A comunidade universitária e o Código de Ética

| Questões | Concordo | Discordo |
|---|---|---|
| Uma universidade precisa de um código de ética profissional para melhor orientar a comunidade universitária. | 100% | 0% |
| É necessário que o código de ética enfatize seus objetivos para os três segmentos (docentes, discentes e técnicos administrativos) | 100% | 0% |
| No código de ética devem constar orientações, recomendações e punições. | 96% | 4% |
| Os técnico administrativos, docentes e discentes precisam de um regulamento disciplinar para saber de seus direitos e deveres. | 96 | 4% |
| O código de ética deve ser aplicado pela comunidade universitária | 53% | 47% |
| O código de ética deve ser aplicado pelo Comitê de Ética | 87,50% | 12,50% |
| O Comitê de Ética deve ser constituído e designado pelo Reitor com mandato por prazo determinado | 66% | 34% |
| O Comitê de Ética deve contar com representantes dos três seguimentos (docente, discente e técnico administrativo). | 94% | 6% |
| O código de ética deve ser debatido, elaborado e aprovado no Conselho Universitário. | 96% | 4% |
| O código de ética deve regulamentar situações não existentes no Regimento Geral da Universidade e que afetam a comunidade acadêmica em suas relações interpessoais. | 90% | 10% |

Fonte: Dados da pesquisa

**Gráfico 1** - Média dos resultados




## Considerações Finais

O trabalho foi estruturado enfatizando os conceitos de cidadania, ética e moral, importância da ética, níveis de ética, liberdade e ética profissional e ética no serviço público, que serviram de base para uma melhor compreensão dos principais elementos discutidos na monografia. A finalidade maior foi sintetizar a questão da necessidade da Universidade de Brasília produzir um código de ética específico, objetivando o princípio de autonomia e segurança da instituição.

O código de ética direciona o funcionamento, a organização das atividades das universidades e as atitudes de seus servidores; integralizando o equilíbrio, o agir com dignidade, o zelo pelo patrimônio da instituição, seguindo os princípios da ética e da conduta moral.

Ao elaborar o estudo sobre o código de ética para servidor desta instituição, fez-se um levantamento de conceitos e metodologias do que realmente seria a questão ética em nossas vidas. Ficou claro que a ética se desenvolveu desde os primórdios da civilização humana. Alguns registros

da Antiguidade Clássica foram consultados para o desenvolvimento deste trabalho. Pensadores como Sócrates e os sofistas, na Grécia Clássica, entendiam que a ética era uma das ideias universais da conduta humana e que o indivíduo deveria enfatizar seus valores morais tanto na vida cotidiana como na política.

Para uma compreensão da ética na vida contemporânea foi elaborado um estudo comparativo de três códigos de ética de universidades brasileiras, com o objetivo de compreender a constituição dos referidos documentos e adequá-los ao Código de Ética proposto para a Universidade de Brasília.

Foi também estabelecida uma consulta junto à comunidade universitária por meio de questionário que apresentou o perfil de um código de ética específico para universidade. Após a coleta de dados junto a alguns Institutos da UnB, ficou claro que nossa comunidade deseja ter um próprio código de ética profissional administrativo integrando os três segmentos: docente, discente e técnico administrativo.

## Referências

AQUINO, C. P. *Ética profissional e outras reflexões*. São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.advogado.adv.br/artigos/2001/cpessoa/etica.htm>. Acesso em: 26 abr. 2006.

BIAGGIO, Angela M. B. Kohlberg e a "Comunidade Justa": promovendo o senso ético e a cidadania na escola. *Psicologia: refexão e crítica,* v. 10, n. 1, Porto Alegre, RS, 1997.

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. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 jun. 1994.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Fundamental. *Parâmetros curriculares nacionais*: apresentação dos temas transversais e ética. Brasília, 1997.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

CARNEIRO, J. G. P. et al. Promoção da ética: a experiência da comissão de ética pública. In: COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA. *Encontros entre meios e fins*: a experiência da comissão de ética pública. Brasília, DF: Esaf, 2002. p. 11-22

CASTRO, G. Re-pensando a ética, a ciência, o direito e a política. *Revista Semestral da Sociedade de Estudos e Pesquisas Éticas de Brasília*, SEPEB, Brasília, ano 1, n. 2, jul./dez. 2000, p. 1518-3084.

CHAUÍ, M. de Sousa. *O que é ideologia?* 37. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

PATITUCCI, F. C. Ética profissional: uma nova realidade. *Nosso clínico: medicina veterinária para animais de companhia*, ano 1, n.1, jan./fev. 1998. Resumo Principal.

SILVA, Jose Afonso da. *Curso de direito Constitucional positivo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Código de ética*. São Paulo, 2001. Disponível em: <leginf.uspnet.usp.br/resol/r4871m.htm>. Acesso em: 26 abr. 2006.

UNIVERSIDADE DE SOROCABA. *Código de ética*. Sorocaba, SP, 2003. Disponível em: <http://www.uniso.br/universidade/etica.asp.>. Acesso em: 26 abr. 2006.

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO. *Código de ética*. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <www.unigranrio.br/sobre/codigo_etica.html>. Acesso em: 26 abr. 2006.

# APÊNDICE A

Questionário Proposto – A Comunidade Universitária e o Código de Ética

| | **Discordo** | **Concordo** | **Concordo Fortemente** |
|---|---|---|---|
| **1**. Uma universidade precisa de um código de ética profissional para melhor orientar a comunidade universitária | ◯ | ◯ | ◯ |
| **2.** É necessário que o código de ética enfatize seus objetivos para os três seguimentos (Docente, Discente e Técnico-Administrativo) da universidade. | ◯ | ◯ | ◯ |
| **3.** O Código de Ética deve constar orientações, recomendações e punições. | ◯ | ◯ | ◯ |
| **4**. O servidor técnico precisa de um regulamento disciplinar para saber de seus direitos e deveres. | ◯ | ◯ | ◯ |
| **5.** O discente precisa de um regulamento para saber de seus direitos e deveres. | ◯ | ◯ | ◯ |
| **6**. O docente precisa de um regulamento para saber de seus direitos e deveres. | ◯ | ◯ | ◯ |
| 7. O Código de Ética deve ser aplicado pela comunidade universitária | ◯ | ◯ | ◯ |
| **8**. O Código de Ética deve ser aplicado pelo Comitê de Ética | ◯ | ◯ | ◯ |
| **9**. O Comitê de Ética deve ser constituído e designado pelo Reitor com mandato por prazo determinado | ◯ | ◯ | ◯ |
| **10**. O Comitê de Ética deve contar com representantes dos três seguimentos (docente, discente e técnico-administrativo). | ◯ | ◯ | ◯ |
| **11**. O Código de Ética deve ser debatido, elaborado e aprovado no Conselho Universitário | ◯ | ◯ | ◯ |
| **12.** O Código de Ética deve regulamentar situações não existentes no Regimento Geral da Universidade e que afetam a comunidade acadêmica em suas relações interpessoais. | ◯ | ◯ | ◯ |

## APÊNDICE B

Sugestão do Código de Ética para Universidade de Brasília

**Preâmbulo**

A Universidade de Brasília, imbuída dos deveres e obrigações inspirados nos valores da Educação, conforme as leis que a regem, com base nos ditames de seu Estatuto e Regimento, consolidada nas conquistas da cidadania, frutos de depurada consciência humanística – faz vigorar o presente Código de Ética que objetiva o aprimoramento de sua comunidade Acadêmica, pois "alguns valores, como solidariedade, honestidade, justiça, ausência de preconceitos, fé e paz, não se defendem nem se ensinam senão com a própria prática diária, com a correção do comportamento. É o exemplo, e não a palavra, seu condutor". Forjem-se, pois, caracteres, surjam significativos exemplos entre dirigentes, funcionários, professores e alunos!

Título I – Dos Princípios Comuns

Artigo 1º – São destinatários desde Código, para fim de observância de seus preceitos, os dirigentes da Universidade, os seus servidores docentes e não-docentes, o corpo discente, os servidores terceirizados e demais pessoas que utilizem bens da Universidade.

Artigo 2º – Toda a ação da Universidade, respeitadas as legítimas opções individuais dos seus membros, pautar-se-á pelos seus objetivos institucionais, com destaque para o respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, à luz dos princípios cristãos.

Artigo 3º – É dever dos membros da Universidade observar as normas deste Código, visando respeitar o patrimônio material, os preceitos morais, o nome e a imagem da Universidade.

Artigo 4º – As relações entre os integrantes da Universidade devem ser orientadas pelo respeito mútuo, espírito de cooperação e reconhecimento da responsabilidade comum perante a Instituição.

Artigo 5º – Na divergência entre interesses pessoais e interesses da Universidade deve-se buscar soluções pelos canais competentes.

Título II – Do Exercício do Poder

Artigo 6º – Todo membro da Universidade em posição de direção ou chefia deve:

I – cuidar que os colaboradores atuem segundo as normas deste Código;

II – orientá-los para que respeitem segredos profissionais;

III – promover a apuração de atos de improbidade e de ilícitos administrativos.

Artigo 7º – Nenhuma posição hierárquica poderá ser utilizada para:

I – desrespeitar ou discriminar pessoas;

II – constrangê-los a contrariar os princípios deste Código

III – favorecer o uso de instalações e demais recursos da instituição para fins não consentâneos com os objetivos da Universidade.

Título III – Do funcionamento acadêmico dos membros Universitários.

Artigo 8º – Constitui dever funcional e acadêmico dos membros da Universidade:

I – agir de forma compatível com a moralidade e a integridade acadêmica;

II – aprimorar continuamente os seus conhecimentos;

III – corrigir erros, omissões, desvios ou abusos na prestação das atividades voltadas às finalidades da Universidade;

IV – promover a melhoria das atividades desenvolvidas pela Universidade, garantindo sua qualidade;

V – promover o desenvolvimento e zelar pela realização dos fins da Universidade;

VI – preservar o patrimônio material e imaterial da Universidade e garantir o reconhecimento da autoria de qualquer produto intelectual gerado no âmbito de suas Unidades e órgãos.

Título IV – Dos servidores da Universidade

Artigo 9º – Nenhum servidor docente ou não – docente deve participar de decisões que envolvam a seleção, contratação, promoção ou rescisão de contrato, pela Universidade, de membro de sua família ou de pessoa com quem tenha relações que comprometam julgamento isento.

Artigo 10 – Nenhum servidor docente ou não-docente deve participar de decisões relacionadas à atribuição de carga didática, uso de espaço ou material didático e científico na Universidade, a qualquer título, para familiar ou pessoa com quem tenha relações que comprometam julgamento isento.

Título V – Da Prática Docente

Artigo 11 – Cabe ao docente da Universidade:

I – cumprir pessoal e integralmente a sua carga horária;

II – ter um desempenho ético, evitando situações que possam prejudicar o bom desenvolvimento do seu trabalho;

III – adequar sua forma de ensino às condições do aluno e aos objetivos do curso;

IV – exercer o ensino e a avaliação do aluno sem interferência de divergências pessoais ou ideológicas.

Título VI – Dos Servidores não-Docentes

Artigo 12 – É dever do servidor não-docente:

I – adotar critérios justo e honesto nas suas atividades;

II – prestar colaboração aos colegas que dele necessitem, assegurando-lhes consideração, apoio e solidariedade;

III – empenhar-se em elevar e afirmar seu próprio conceito, procurando manter a confiança dos membros da equipe de trabalho e da comunidade em geral.

Título VII – Do Corpo Discente e demais alunos da Universidade

Artigo 13 – As relações entre os membros do corpo e demais alunos da Universidade devem ser presididos pelo respeito à autonomia e à dignidade do ser humano, não sendo tolerados atos ou manifestações de prepotência ou violência ou que ponham em risco a integridade física e moral de outros.

Artigo 14 – É dever dos membros do corpo discente fazer bom uso dos recursos públicos que financiam sua formação acadêmica.

Artigo 15 – É vedado aos membros do corpo discente e demais alunos de Universidade:

I – prolongar indevidamente o período de formação acadêmica ou manter matrícula com o objetivo de utilizar as estruturas da Universidade;

II – lançar mão de meios e artifícios que possam fraudar a avaliação do desempenho, seu ou de outrem, em atividades acadêmicas, culturais, artísticas, desportivas e sociais, no âmbito da Universidade, e acobertar a eventual utilização desses meios.

Título VIII – Das Infrações e Sanções Disciplinares

Artigo 16 – No processo administrativo disciplinar dar-se-á aos servidores e alunos da Universidade, amplo direito de defesa.

Artigo 17 – Das infrações e sanções a definição de penalidades será estabelecida pela Comissão de ética ouvida a Administração Superior.

Título IX – Disposições Finais

Artigo 18 – A Universidade criará uma Comissão de Ética com as atribuições de:

I – conhecer das consultas, denúncias e representações formuladas contra membros da Universidade, por infringência às normas deste Código e postulados éticos da Instituição;

II – apurar a ocorrência das infrações;

III – encaminhar suas conclusões às autoridades competentes para as providências cabíveis;

IV – criar um acervo de decisões do qual se extraiam princípios norteadores das atividades da Universidade, complementares a este Código.

Artigo 19 – A Comissão de ética será constituída por membros docentes, discentes e servidores não-docente, nomeados pela Administração Superior.

Parágrafo Único – Os membros da Comissão de Ética deverão julgar com isenção e elevação de espírito, observando sempre os interesses maiores da Universidade e da sociedade.

Artigo 20 – A Comissão Disciplinar Permanente da Universidade e a Comissão de Ética atuarão de forma coordenada para assegurar a plena observância das normas e princípios previstos neste.

Artigo 21– A Comissão de Ética deverá apresentar relatório de atividades ao Conselho Universitário, acompanhado de eventuais propostas de aprimoramento deste Código.

Artigo 22 – O presente Código de Ética entrará em vigor após aprovação do Conselho Universitário.