



TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva

Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas-FMU
Brasil

Leonardo Fabris Lugoboni

Centro Universitário FECAP
Universidade Federal de São Paulo-Unifesp
Brasil

RESUMO

Este artigo investiga a conformidade das empresas listadas na B3, destacando o conteúdo dos códigos de conduta exigidos por classificações como "Novo Mercado" e "Nível 2". A análise revela uma preocupação significativa com tópicos como confidencialidade das informações (98%), assédio moral e sexual (97%) e conflitos de interesse (97%), alinhando-se às recomendações da literatura. No entanto, temas como a reputação de fornecedores (40%) e o envolvimento em voluntariado (58%) foram menos abordados, indicando áreas que carecem de atenção. A pesquisa também demonstra uma homogeneidade nas práticas, sugerindo padrões consolidados, e aponta para a necessidade de aprimoramento contínuo dos códigos, especialmente em questões sociais e éticas, visando promover uma cultura organizacional responsável. Apesar das limitações da amostra, os achados contribuem para o debate sobre ética e conformidade no ambiente corporativo brasileiro, oferecendo recomendações para gestores e enriquecendo a literatura acadêmica.

Palavras chave: Código de Conduta; Código de Ética.

PRIORITIZED TOPICS IN THE CODES OF CONDUCT OF COMPANIES LISTED ON B3

ABSTRACT

This article investigates the compliance of companies listed on B3, highlighting the content of the codes of conduct required by classifications such as "Novo Mercado" and "Nível 2." The analysis reveals a significant concern with topics such as confidentiality of information (98%), moral and sexual harassment (97%), and conflicts of interest (97%), aligning with recommendations from the literature. However, themes such as supplier reputation (40%) and involvement in volunteering (58%) were less addressed, indicating areas that require more attention. The research also demonstrates a homogeneity in practices, suggesting established standards, and points to the need for continuous improvement of codes, particularly in social and ethical issues, to promote a responsible organizational culture. Despite the limitations of the sample, the findings contribute to the debate on ethics and compliance in the Brazilian corporate environment, providing recommendations for managers and enriching the academic literature.

Keywords: Code of Conduct; Code of Ethics.

TEMAS PRIORITARIOS EN LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LAS EMPRESAS LISTADAS EN B3

RESUMEN

Este artículo investiga la conformidad de las empresas listadas en la B3, destacando el contenido de los códigos de conducta exigidos por clasificaciones como "Novo Mercado" y "Nível 2". El análisis revela una preocupación significativa por temas como la confidencialidad de la información (98%), el acoso moral y sexual (97%) y los conflictos de interés (97%), alineándose con las recomendaciones de la literatura. Sin embargo, temas como la reputación de proveedores (40%) y la participación en voluntariado (58%) fueron menos abordados, lo que indica áreas que requieren más atención. La investigación también demuestra una homogeneidad en las prácticas, sugiriendo estándares consolidados, y apunta a la necesidad de un mejoramiento continuo de los códigos, especialmente en cuestiones sociales y éticas, con el fin de promover una cultura organizacional responsable. A pesar de las limitaciones de la muestra, contribuyen al debate sobre ética y conformidad en el entorno corporativo brasileño, ofreciendo recomendaciones para los gestores y enriqueciendo la literatura académica.

Palabras clave: Código de Conducta; Código de Ética.

1. INTRODUÇÃO

Empresas listadas na B3, a bolsa de valores do Brasil, enfrentam um ambiente regulatório e de mercado que exige não apenas conformidade com as leis, mas também práticas de ética e responsabilidade corporativa. A B3 adota segmentos e listagem que são distribuídos entre as classificações “Novo Mercado”, “Nível 1”, “Nível 2”, “Bovespa Mais” e “Bovespa Mais Nível 2”.

Estas classificações possuem uma série de regras que vão além das estipuladas na Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976).

Uma das regras refere-se à “Divulgação adicional de informações”, onde para empresas classificadas como Novo Mercado, Nível 2 e Nível, o Código de Conduta é requerido. Os códigos de conduta estabelecem normas e diretrizes para o comportamento esperado de colaboradores, gestores e demais públicos e têm emergido como ferramenta para garantir a integridade e a transparência das operações empresariais.

De acordo com o Decreto Federal nº11.129, de 11 de Julho de 2022, no Artigo 57, é tratado sobre o Programa de Integridade onde é requerido Código de Ética e ou Conduta aplicado a todos os interessados na empresa, incluindo, mas não se limitando a fornecedores, prestadores de serviço e colaboradores. Apesar da adoção de códigos de conduta pelas empresas e programas de integridade existe uma lacuna significativa na literatura acadêmica que explora detalhadamente sobre *compliance*.

Espera-se que um código de conduta apresenta diretrizes para temas abertos e comportamentos desejáveis, além de versar sobre o comportamento individual e coletivo da organização (NIJHOF et.al, 2003).

Neste contexto, a teoria institucional auxilia na compreensão de como as normas e valores institucionais moldam o comportamento das pessoas e a estrutura das organizações (AMENTA e RANSEY, 2010). Um conceito central dessa teoria é o isomorfismo institucional, que descreve como as organizações tendem a se assemelhar devido a influências coercitivas, normativas ou miméticas (AMENTA

e RANSEY, 2010). Outro conceito relacionado é a legitimidade, que se refere à necessidade das organizações de alinhar suas ações com as expectativas da sociedade. (DACIN et al, 2002).

Pesquisas acadêmicas têm aprofundado a compreensão da teoria institucional. O autor John W. Meyer, um dos pioneiros nesta área, investigou como as instituições influenciam a estrutura das organizações e a importância da legitimação (MEYER; ROWAN, 1977). Além disso, DiMaggio e Powell (1983) fizeram contribuições significativas, examinando o fenômeno do isomorfismo institucional e a racionalidade coletiva nas organizações.

Desta forma o problema de pesquisa a ser investigado é: Como as empresas da B3 estruturam seus códigos de conduta?

O objetivo desta dissertação é descrever a composição dos códigos de conduta publicados por empresas listadas na B3. Como objetivo complementar espera-se identificar quais são os padrões e diretrizes comuns encontrados nesses códigos e avaliar se eles realmente correspondem às expectativas regulatórias e às práticas recomendadas conforme literatura.

Do ponto de vista teórico, a análise dos códigos de conduta contribui para a literatura existente. Este estudo oferece uma análise crítica das práticas atuais e compara essas práticas com os modelos teóricos, enriquecendo assim o debate acadêmico.

Do ponto de vista gerencial, compreender as práticas e diretrizes incluídas nos códigos de conduta visa assegurar a conformidade e a integridade dentro da organização. A pesquisa fornece informações para os gestores das empresas listadas na B3, ajudando-os a alinhar suas políticas de conduta com as melhores práticas de mercado e a atender às expectativas regulatórias e de investidores. Além disso, uma análise crítica pode oferecer recomendações práticas para melhorar a eficácia dos códigos de conduta

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ética e Códigos de Conduta

O conceito de ética nas organizações está intimamente ligado à implementação de códigos de conduta. Um código de conduta é um documento que define os princípios e normas que orientam o comportamento dos colaboradores e a tomada de decisões dentro da organização (Kaptein, 2015).

Kaptein (2015) analisa a eficácia dos programas de ética, evidenciando que códigos de conduta bem estruturados não apenas promovem um comportamento ético, mas também ajudam a prevenir práticas fraudulentas e antiéticas. A estrutura de um código de conduta deve incluir diretrizes claras, procedimentos para denúncias e mecanismos de supervisão para assegurar sua efetividade.

O código de conduta inclui tantas diretrizes abertas sobre comportamentos desejáveis (orientação por valores) quanto diretrizes fechadas que indicam comportamentos proibidos (orientação de conformidade). Ele abrange tanto o comportamento dos indivíduos quanto o comportamento coletivo da organização como um todo, além de esclarecer como a responsabilidade é distribuída dentro da empresa. Adicionalmente, o código serve como um instrumento que promove a responsabilidade social corporativa. (NIJHOF et.al, 2003)

Um código de conduta eficaz pode fornecer a estrutura necessária para promover mudanças significativas. A elaboração de políticas voltadas para prevenir assédio e agressão são necessárias, não apenas para proteger a base ética da pesquisa, mas também para fornecer diretrizes claras sobre como os profissionais devem tratar uns aos outros. Dado que a criação de uma política dessa natureza é complexa, o trabalho de Hardy (2016) apresentou diretrizes que servem como um quadro para redigir, implementar e estabelecer um código de conduta ética. Além destes, outros assuntos são abordados como atividades ilegais, violência física, condutas antiéticas, como fabricação e manipulação de dados e plágio. Ele recomenda ainda que o código deve contemplar outras formas de discriminação, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, identidade de gênero, orientação

sexual, situação socioeconômica, deficiência, país de origem e outros (HARDY (2016).

O código de conduta esclarece para as partes interessadas, tanto internas quanto externas à empresa, os critérios que orientam as decisões estratégicas e operacionais. Além de servir como uma ferramenta de governança, ele representa a carta constitucional da empresa, definindo as responsabilidades de cada membro da organização. É fundamental disseminar o código de conduta entre os principais *stakeholders* corporativos, especialmente entre os parceiros comerciais e fornecedores, para que possam se comprometer a adotar as condutas exigidas pela empresa. A gestão do código também inclui a determinação e imposição de sanções para aqueles que cometem infrações. (ARRIGO, 2006)

Assim, se uma corporação possui um código de conduta, é mais provável que ele seja utilizado para regular questões empresariais tradicionais, como a conformidade com requisitos de governança de terceiros, além de abordar problemas internos, como conflitos de interesse, suborno, corrupção e negociações com informações privilegiadas. (BONDY et. al. 2008)

Mesmo que as regras de conduta esperadas na organização estejam redigidas em documento, a pesquisa de ADAM e RACHMAN-MOORE (2004) indicaram que os métodos informais, como "o gerente serve de exemplo" ou "normas sociais da organização", tendem a gerar um maior comprometimento em relação às atitudes dos funcionários do que o método formal, que consiste em "treinamentos e cursos sobre ética". Na pesquisa, a maioria dos funcionários identificaram os métodos informais como os mais influentes, o que sugere que percebem a dimensão social do ambiente de trabalho como a principal fonte de influência sobre sua conduta ética. Além disso, o gerente, como modelo a ser seguido, desempenha um papel crucial no processo de implementação.

2.1.1 Estrutura dos Códigos de Conduta

Araújo, Behr e Momo (2018), definem os códigos de conduta das instituições financeiras listadas na B3, considerando as recomendações do Instituto

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

Brasileiro de Governança Corporativa. Os autores destacam a importância de tais códigos como instrumentos para garantir práticas éticas e transparentes, além de promover a governança corporativa eficaz. A pesquisa revelou que, embora muitos códigos atendam às diretrizes recomendadas, ainda existem lacunas em relação à efetividade e à divulgação das normas éticas entre os *stakeholders*.

Compilando tais orientações, abaixo, segue quadro resumo sobre os principais tópicos que devem conter em um código:

Quadro 1 – Tópicos Principais Códigos de Conduta

Tópicos	Detalhamento da Aplicação em Código de Conduta	Autor
Administração do código	Responsabilidade por manter o código disponível e atualizado. Realizar treinamentos sobre o código e avaliando a eficácia do mesmo.	Hardy, 2016
Assédio moral	Incluir definições claras sobre assédio moral ou ameaças.	Hardy, 2016 Araújo, Behr e Momo, 2018 Lim e Cortina, 2005
Assédio sexual	Incluir definições claras sobre assédio sexual e agressão sexual.	Hardy, 2016 Araújo, Behr e Momo, 2018 Lim e Cortina, 2005
Canais de denúncia	Canais de denúncia devem ser parte integrante de um código de conduta, permitindo que relatem comportamentos antiéticos ou violações de forma segura.	Hardy, 2016 Erwin, 2011 Near e Miceli, 1985
Confidencialidade / Privacidade das Informações	Necessidade de diretrizes sobre a proteção da confidencialidade das informações, assegurar que as informações sensíveis de clientes e funcionários sejam tratadas com rigor.	Bondy, Matten e Moon, 2008 Araújo, Behr e Momo, 2018 Warren e Brandeis, 1890

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

Tópicos	Detalhamento da Aplicação em Código de Conduta	Autor
Conflito de Interesse	Incluir orientação sobre situações em que interesses pessoais ou financeiros de um funcionário possam interferir nas suas responsabilidades profissionais.	Bondy, Matten e Moon, 2008 Araújo, Behr e Momo, 2018 Silva e Gomes, 2008
Conformidade comercial / Cumprimento da Lei	Conformidade comercial como a adesão às leis e regulamentos locais e internacionais, além de padrões éticos na operação dos negócios.	Bondy, Matten e Moon, 2008 Araújo, Behr e Momo, 2018 Shleifer e Vishny, 1997
Discriminação - Respeito ao indivíduo	Abordar tipos de discriminação, incluindo (mas não limitado a) raça, etnia, identidade de gênero, preferência sexual, status socioeconômico, deficiência e país de origem.	Hardy, 2016 Silva e Gomes, 2008
Divulgação e Publicação dos registros da sociedade	Incluir diretrizes sobre quais informações devem ser divulgadas promove a transparência dentro da sociedade, como relatórios financeiros e atas de reuniões	Hardy, 2016
Drogas e álcool	Enfatizar que o uso de substâncias que possam comprometer a capacidade de trabalho dos funcionários deve ser prevenido, pois isso impacta diretamente na segurança e na produtividade no ambiente de trabalho.	Araújo, Behr e Momo, 2018 Frone, 2006
Envolvimento responsável no processo político	Incluir diretrizes sobre envolvimento dos funcionários e da instituição em atividades políticas, como doações, patrocínios e participação em campanhas eleitorais.	Araújo, Behr e Momo, 2018
Informações privilegiadas	Necessidade de definir o que constitui informações privilegiadas e proibir seu uso indevido, especialmente em contextos de negociações financeiras.	Araújo, Behr e Momo, 2018 Silva e Gomes, 2008

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

Tópicos	Detalhamento da Aplicação em Código de Conduta	Autor
Consideração aos direitos humanos	Assegurar que as operações da empresa não contribuam para violações. Mencionar práticas de conformidade que garantam o respeito aos direitos humanos, não apenas dentro da organização, mas também em suas relações com a comunidade e stakeholders.	Nijhof, Cludts e Fisscher, 2003 Araújo, Behr e Momo, 2018
Receber presentes, gratificações e cortesias de negócios	Definir limites específicos sobre o valor e a natureza dos presentes que os funcionários podem aceitar, promovendo uma cultura de transparência e responsabilidade.	Araújo, Behr e Momo, 2018 Silva e Gomes, 2008
Reputação de fornecedores, clientes e terceiros	Adotar critérios éticos rigorosos na seleção de fornecedores, garantindo que eles compartilhem os mesmos valores e princípios éticos da organização. O bom relacionamento com clientes e fornecedores são pontos importantes para o correto andamento das atividades da empresa.	Arrigo, 2006 Silva e Gomes, 2008
Respeito ao meio ambiente	Incluir diretrizes sobre a proteção ambiental, abordando questões como o uso responsável de recursos naturais, redução de resíduos e práticas de reciclagem.	Araújo, Behr e Momo, 2018 Silva e Gomes, 2008 Hart, 1995 Porter e van der Linde, 1995
Responsabilidade dos Gerentes / Administradores / Empregados	Destacar que membros da organização, incluindo gerentes e empregados, têm um papel na implementação e manutenção do código de conduta. A responsabilidade é compartilhada e deve ser promovida em todos os níveis.	Hardy, 2016 Adam, 2004 Nijhof, Cludts e Fisscher, 2003 Arrigo, 2006

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

Tópicos	Detalhamento da Aplicação em Código de Conduta	Autor
Segurança no local de trabalho	Refletir o compromisso da organização com o bem-estar dos seus membros. Mencionar medidas de prevenção de acidentes e protocolos para lidar com situações de emergência.	Hardy, 2016
Suborno e corrupção de órgãos governamentais	Incluir cláusulas específicas que condenem o suborno e a corrupção, refletindo um compromisso com práticas comerciais éticas.	Bondy, Matten e Moon, 2008
Suporte à comunidade	Compromisso ativo em apoiar suas comunidades locais, refletindo uma abordagem ética que vai além das operações comerciais. Incluir metas claras relacionadas ao seu envolvimento comunitário.	Nijhof, Cludts e Fisscher, 2003 Araújo, Behr e Momo, 2018 Somers, 2001 Carroll, 1991 Porter e Kramer, 2006
Uso de recursos da empresa	Estabelecer diretrizes sobre o uso adequado dos ativos da empresa, garantindo que esses recursos sejam utilizados exclusivamente para fins comerciais legítimos e não pessoais.	Araújo, Behr e Momo, 2018
Voluntariado, doações ou envolvimento pessoal	Promover e incentivar a participação dos funcionários em atividades de voluntariado, destacando como isso pode fortalecer o compromisso social da empresa e engajar os colaboradores.	Araújo, Behr e Momo, 2018 Andreoni, 1990

Fonte: Elaborado pelo autor.

A administração do código de conduta envolve a responsabilidade por sua manutenção, atualização e divulgação. Hardy (2016) enfatiza que a disponibilidade do código deve ser garantida a todos os colaboradores, e é fundamental realizar treinamentos regulares para promover a compreensão e aplicação das diretrizes. A

avaliação da eficácia desses treinamentos é assegurar que os colaboradores compreendam e internalizem os valores da organização.

Definir claramente o que constitui assédio moral é recomendado para a criação de um ambiente de trabalho saudável. Hardy (2016) e Araújo, Behr e Momo (2018) abordam que o assédio moral envolve comportamentos que causam danos à dignidade de um colaborador. Lim e Cortina (2005) complementam ao definir que ameaças e comportamentos hostis devem ser explicitamente mencionados no código, garantindo que todos os colaboradores entendam o que é inaceitável.

Assim como o assédio moral, o assédio sexual precisa ser claramente definido. Hardy (2016) e Araújo, Behr e Momo (2018) destacam que o código deve incluir definições precisas sobre assédio sexual e agressão sexual, a fim de evitar ambiguidades e proteger todos os colaboradores.

Sobre canais de denúncia, Hardy (2016) argumenta que eles devem ser parte integrante do documento, permitindo que comportamentos antiéticos sejam reportados de forma segura. Erwin (2011) e Near e Miceli (1985) destacam que a confidencialidade e a proteção contra retaliações são fundamentais para encorajar denúncias.

A proteção da confidencialidade das informações deve ser uma das diretrizes abordadas no código de conduta. Bondy, Matten e Moon (2008) e Araújo, Behr e Momo (2018) enfatizam a importância de assegurar que informações sensíveis de clientes e funcionários sejam tratadas com rigor.

A orientação sobre conflitos de interesse deve ser clara e acessível. Bondy, Matten e Moon (2008) e Araújo, Behr e Momo (2018) recomendam que o código inclua diretrizes sobre como identificar e gerenciar situações em que interesses pessoais ou financeiros possam interferir nas responsabilidades profissionais. Silva e Gomes (2008) complementam que a transparência é recomendada para evitar mal-entendidos.

O código deve enfatizar a importância da conformidade com as leis e regulamentos, tanto locais quanto internacionais. Bondy, Matten e Moon (2008) e Araújo, Behr e Momo (2018) afirmam que a adesão a padrões éticos auxilia no

funcionamento adequado da organização. Shleifer e Vishny (1997) reforçam que a conformidade não deve ser vista apenas como uma obrigação, mas como uma oportunidade para construir uma reputação sólida.

O código deve abordar claramente os tipos de discriminação, incluindo raça, etnia, identidade de gênero, preferência sexual, status socioeconômico, deficiência e país de origem. Hardy (2016) e Silva e Gomes (2008) destacam que promover um ambiente inclusivo e respeitoso é responsabilidade de todos.

Diretrizes sobre a divulgação de informações promovem a transparência. Hardy (2016) sugere que informações como relatórios financeiros e atas de reuniões devem ser publicadas de forma acessível a todos os *stakeholders*, contribuindo para a confiança na organização.

A prevenção do uso de substâncias que comprometam a capacidade de trabalho também deve ser abordada, segundo Araújo, Behr e Momo (2018) e Frone (2006) o código deve enfatizar que a segurança e a produtividade dependem da manutenção de um ambiente de trabalho livre de drogas e álcool.

As diretrizes sobre o envolvimento dos funcionários em atividades políticas devem ser claras. Araújo, Behr e Momo (2018) enfatizam que o código deve incluir normas sobre doações, patrocínios e participação em campanhas eleitorais, garantindo que tais atividades não comprometam a integridade da organização.

Definir claramente o que constitui informações privilegiadas auxilia na conduta esperada. Araújo, Behr e Momo (2018) e Silva e Gomes (2008) argumentam que o uso indevido dessas informações, especialmente em contextos de negociações financeiras, deve ser explicitamente proibido.

Sobre direitos humanos, Nijhof, Cludts e Fisscher (2003) e Araújo, Behr e Momo (2018) defendem que o código deve garantir que as operações da empresa não contribuam para violações, assegurando conformidade em suas relações com a comunidade e stakeholders.

Definir limites sobre o que os funcionários podem aceitar promove a transparência. Araújo, Behr e Momo (2018) e Silva e Gomes (2008) recomendam

que o código incluía diretrizes sobre a aceitação de presentes e cortesias de terceiros, a fim de evitar influências em processos decisórios.

Arrigo (2006) e Silva e Gomes (2008) destacam que o relacionamento com fornecedores e clientes deve estar alinhado com os valores éticos da organização. O código deve adotar critérios rigorosos na seleção e no tratamento dos fornecedores.

Em relação ao meio ambiente, Araújo, Behr e Momo (2018) e Silva e Gomes (2008) recomendam que o código incluía práticas de uso responsável de recursos naturais e redução de resíduos. Hart (1995) e Porter e van der Linde (1995) complementam que a sustentabilidade deve ser integrada à estratégia da empresa.

A responsabilidade pela implementação do código deve ser compartilhada entre todos os membros da organização. Hardy (2016), Adam (2004) e Nijhof, Cludts e Fisscher (2003) enfatizam que todos têm um papel na promoção dos valores éticos da organização.

A respeito da segurança no local de trabalho, Hardy (2016) destaca que o código deve refletir as medidas de prevenção de acidentes e protocolos para situações de emergência, priorizando o bem-estar dos colaboradores.

Nijhof, Cludts e Fisscher (2003), Araújo, Behr e Momo (2018) e Somers (2001) ressaltam que o envolvimento ativo em práticas éticas é fundamental para construir uma reputação positiva com a comunidade local em que a empresa atua.

Acerca dos ativos da empresa, Araújo, Behr e Momo (2018) enfatizam que os recursos devem ser utilizados exclusivamente para fins comerciais legítimos. O código deve estabelecer diretrizes sobre o uso adequado dos ativos da empresa.

Promover e incentivar o voluntariado pode fortalecer o compromisso social da empresa. Araújo, Behr e Momo (2018) e Andreoni (1990) defendem que essas práticas não apenas beneficiam a comunidade, mas também engajam os colaboradores.

A construção de um código de conduta robusto é uma tarefa que requer atenção cuidadosa a diversos tópicos. Foram delineadas diretrizes sobre os tópicos identificados em pesquisa. Segundo os autores, a implementação eficaz dessas

diretrizes contribui para o clima organizacional, mas também fortalece a reputação da empresa perante seus *stakeholders*.

2.2 Teoria Institucional

A Teoria Institucional aborda como normas e padrões institucionais moldam o comportamento organizacional. De acordo com Dacin et al. (2002), essa teoria examina a influência das práticas organizacionais por meio de pressões externas, além de como essas práticas são legitimadas pela conformidade com normas sociais e culturais. As organizações não existem em um vácuo; elas são moldadas por pressões coercitivas, normativas e miméticas, que buscam garantir sua legitimidade e aceitação social (DACIN et al., 2002).

Amenta e Ramsey (2010) expandem essa discussão ao analisar as pressões que moldam as ações das organizações, ressaltando a importância da conformidade institucional. A teoria institucional é aplicável a políticas públicas e práticas organizacionais, permitindo uma compreensão mais profunda das forças que influenciam a ação social.

Conforme argumentado por Zucker (1987), a legitimação e a conformidade social são fatores que afetam as práticas organizacionais. Em um contexto de pluralismo institucional, diferentes pressões legitimadoras coexistem, o que gera complexidade nas decisões organizacionais e nas estratégias de legitimação (Kraatz e Block, 2008). As organizações precisam navegar entre essas diversas expectativas, adaptando suas estratégias para garantir a aceitação social e a legitimidade.

A mudança organizacional radical, segundo Greenwood e Hinings (1996), não pode ser totalmente compreendida apenas pelas teorias tradicionais. É imperativo considerar o papel das instituições, onde a legitimação desempenha um papel crítico na capacidade das organizações de se transformarem. Além disso, Grewal e Dharwadkar argumentam que as pressões institucionais influenciam diretamente as decisões estratégicas, levando a padrões de isomorfismo que buscam legitimidade e conformidade.

Ademais, a luta pela legitimidade pode gerar contradições institucionais que impulsionam mudanças organizacionais (Seo e Creed, 2002). O contexto institucional também é determinante para a criação de novas indústrias, com a legitimação sendo um aspecto importante para o sucesso de novas organizações em ambientes altamente regulamentados (Aldrich e Fiol, 1994). Movimentos sociais e estruturas culturais influenciam diretamente a emergência de novas indústrias, sendo a legitimação um processo que envolve a construção de frames sociais para alcançar aceitação institucional (Lounsbury e Ventresca, 2003).

Em suma, a legitimação e a conformidade social, conceitos integrantes da Teoria Institucional, emergem como forças que influenciam não apenas as práticas internas organizacionais, mas também a dinâmica sobre como as instituições se comportam coletivamente para se adequar as práticas de mercado.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva, pois ocorre quando o pesquisador tem por objetivo descrever as características de certa população ou fenômeno e estabelecer relações entre as variáveis, sem sua manipulação. De acordo com Oliveira Júnior (2017), a pesquisa descritiva contribui para uma melhor compreensão dos temas abordados, permitindo identificar padrões e tendências nas áreas de investigação.

A pesquisa adota uma abordagem documental pois permite uma compreensão do contexto e das variáveis envolvidas, uma vez que possibilita a verificação de dados. De acordo com Oliveira Júnior (2017), a pesquisa documental necessita de uma seleção criteriosa dos documentos, garantindo que sejam confiáveis e pertinentes, para que a análise seja válida e contribua significativamente para os resultados da pesquisa.

A amostra é composta por empresas listadas na B³. A amostra compreende 163 classificadas como Novo Mercado, Nível 1, Nível 2, Bovespa Mais e Bovespa

Mais Nível 2. Os portais das empresas foram consultados a fim de identificar existência de um código de conduta publicado, das 163 empresas identificadas, foram encontrados 62 códigos publicados. Na listagem, é possível identificar empresas que são parte de um mesmo grupo, sobre estas, o código publicado foi contabilizado como único, ou seja, 62 códigos únicos foram analisados, sem duplicidade na consideração desta quantidade. Esta análise representa 38% do total das empresas listadas no ano de 2021 (62 códigos de 163 empresas listadas).

O processamento dos dados utilizou planilha eletrônica (Excel) e se baseou na análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). O processo ocorre em 3 etapas: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização ou codificação; 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação.

Como instrumento fonte para categorização dos trechos identificados, foi utilizado o quadro 1 apresentado no referencial teórico.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Com base no quadro 1, os códigos de conduta foram organizados e foi quantificado a frequência que cada tema foi abordado. Os dados são apresentados no quadro 2, ordenado da maior frequência de constatação para menor:

Quadro 2 – Frequência dos Tópicos em Códigos de Conduta

Tópico Principal	Frequência	Porcentagem
Confidencialidade / Privacidade das Informações	61	98%
Assédio moral	60	97%
Assédio sexual	60	97%
Conflito de Interesse	60	97%
Canais de denúncia	59	95%
Receber presentes, gratificações e cortesias de negócios	59	95%
Responsabilidade dos Gerentes / Administradores / Empregados	59	95%
Discriminação - Respeito ao indivíduo	58	94%
Suborno e corrupção de órgãos governamentais	58	94%

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

Conformidade comercial / Cumprimento da Lei	57	92%
Segurança no local de trabalho	52	84%
Uso de recursos da empresa	51	82%
Envolvimento responsável no processo político	49	79%
Administração do código	47	76%
Divulgação e Publicação dos registros da sociedade	47	76%
Informações privilegiadas	42	68%
Respeito ao meio ambiente	42	68%
Drogas e álcool	40	65%
Suporte à comunidade	37	60%
Consideração aos direitos humanos	36	58%
Voluntariado, doações ou envolvimento pessoal	36	58%
Reputação de fornecedores, clientes e terceiros	25	40%

Fonte: Elaborado pelo autor.

A análise dos dados obtidos na pesquisa revela uma preocupação com tópicos relacionados a confidencialidade e privacidade das informações, bem como questões relacionadas a assédio, refletindo tendências que coincidem com as recomendações encontradas na literatura sobre códigos de conduta. A pesquisa identificou diversas que merecem destaque, com uma alta frequência de menções relacionadas a temas que contribuem para o ambiente nas organizações. A seguir, consta comparação detalhada entre os resultados obtidos e as diretrizes defendidas por autores.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A “confidencialidade/privacidade das informações” foi o tópico mais frequentemente mencionado, com 98% das constatações apontando sua relevância.

Este resultado é corroborado pela literatura, que enfatiza a necessidade de diretrizes claras para a proteção de informações sensíveis de clientes e funcionários. Autores como Bondy, Matten e Moon (2008) e Araújo, Behr e Momo (2018) destacam que a falta de políticas robustas nesse sentido pode resultar em

violações significativas de privacidade, além de comprometer a confiança nas relações de trabalho.

Em seguida, o “assédio moral” e o “assédio sexual”, ambos com 97% de frequência, indicam a urgência em abordar essas questões dentro das organizações. Hardy (2016) sugere que códigos de conduta devem incluir definições claras e diretrizes sobre como lidar com situações de assédio. Araújo, Behr e Momo (2018) também reforçam essa ideia, argumentando que a criação de um ambiente de respeito é fundamental para a saúde organizacional. A alta frequência dessas menções demonstra que, embora muitos aspectos éticos sejam discutidos, a proteção dos colaboradores contra abusos ainda é uma prioridade premente.

O “conflito de interesse”, também com 97%, revela que a necessidade de orientações sobre como evitar que interesses pessoais interfiram nas responsabilidades profissionais é amplamente reconhecida. A literatura indica que a inclusão de políticas específicas pode ajudar a prevenir situações que comprometam a integridade das decisões dentro da empresa (Bondy, Matten e Moon, 2008; Silva e Gomes, 2008).

A presença de canais de denúncia, que foi mencionada por 95% dos respondentes, reforça a ideia da importância de oferecer aos colaboradores um espaço seguro para relatar comportamentos antiéticos. Hardy (2016) destaca que esses canais devem ser parte integrante de um código de conduta, permitindo uma comunicação aberta e transparente. Essa recomendação é promovida por uma cultura de responsabilidade e integridade, onde os funcionários se sintam à vontade para reportar irregularidades.

A “responsabilidade dos gerentes, administradores e empregados”, também com 95%, destaca a importância de uma abordagem colaborativa na implementação e manutenção do código de conduta. O compromisso compartilhado em todos os níveis hierárquicos da organização assegura que as políticas sejam respeitadas e efetivas (Nijhof, Cludts e Fisscher, 2003). Essa ênfase na responsabilidade coletiva reflete uma tendência nas organizações, conforme

frequência identificada, que buscam não apenas criar políticas, mas também cultivar uma conduta esperada.

Os tópicos relacionados à “recepção de presentes e gratificações” e “discriminação” também apresentaram altas frequências, com 95% e 94%, respectivamente. Isso sugere que as organizações devem estabelecer diretrizes para evitar conflitos de interesse e promover um ambiente de respeito. Hardy (2016) e Silva e Gomes (2008) ressaltam que a definição de limites em relação a presentes e cortesias assegura a transparência nas relações comerciais.

Por outro lado, tópicos como “reputação de fornecedores”, (40%), e “voluntariado”, (58%), mostraram frequências menores, indicando que, embora esses assuntos sejam relevantes, ainda necessitam de maior atenção nos códigos de conduta. A reputação de fornecedores e a escolha ética de parceiros comerciais são questões que, se não tratadas adequadamente, podem impactar a integridade da organização. A literatura sugere que uma abordagem rigorosa na seleção de fornecedores pode não apenas mitigar riscos, mas também fortalecer a imagem institucional (Arrigo, 2006; Silva e Gomes, 2008).

A análise dos resultados evidencia que as questões conformidade são de relevância no ambiente de trabalho, com uma forte demanda por práticas que assegurem a proteção e o respeito aos colaboradores. A implementação de códigos de conduta que abordem essas áreas, conforme recomendado por diversos autores, é fundamental para promover uma cultura organizacional ética e responsável. Ao alinhar os dados da pesquisa com a literatura existente, identifica-se que há um caminho a ser percorrido para garantir que todos os tópicos sejam devidamente tratados e incorporados nas práticas diárias das organizações.

Essa comparação não apenas reflete as preocupações atuais, mas também destaca a necessidade contínua de adaptação e evolução das políticas éticas para atender às demandas de um ambiente de trabalho em constante mudança. A adoção de uma abordagem proativa em relação a esses temas pode contribuir significativamente para a construção de organizações mais éticas e sustentáveis no futuro.

6. CONCLUSÃO

Este estudo buscou identificar os temas abordados nos Códigos de Conduta divulgados por empresas listadas na B3 em 2021, com o intuito de compor uma lista dos principais conteúdos tratados e de compreender os padrões e diretrizes comuns encontrados nesses documentos. A partir da análise realizada, observou-se uma predominância de tópicos relacionados à confidencialidade/privacidade das informações (98%), assédio moral e sexual (97%) e conflito de interesse (97%). Esses resultados revelam preocupação das empresas com questões que envolvem a proteção de dados, o respeito mútuo entre os colaboradores e a prevenção de conflitos éticos.

Por outro lado, temas como reputação de fornecedores, clientes e terceiros (40%), voluntariado, doações ou envolvimento pessoal (58%) e consideração aos direitos humanos (58%) foram considerados menos relevantes na maioria dos códigos analisados. Essa discrepância aponta para áreas que merecem maior atenção e reflexão por parte das empresas, indicando que, embora os tópicos mais relevantes estejam sendo abordados, ainda há espaço para a inclusão de questões sociais e éticas mais amplas.

Além disso, a análise demonstra uma certa homogeneidade nas abordagens adotadas pelas empresas de capital aberto, o que sugere que existem práticas consolidadas que podem servir de referência para a elaboração e revisão dos códigos de conduta. Este trabalho oferece contribuição para a teoria institucional, ao apresentar as práticas vigentes e os padrões estabelecidos no contexto empresarial brasileiro no ano de 2021.

Do ponto de vista gerencial, compreender as diretrizes incluídas nos códigos de conduta auxilia a identificar a conformidade e a integridade nas organizações com relação a orientação de diversos autores. As informações geradas pela pesquisa podem auxiliar gestores a alinhar suas políticas de conduta com as melhores práticas do mercado, atendendo não apenas às expectativas regulatórias, mas também às demandas de investidores e demais interessados e impactados pela organização. Recomenda-se que as empresas revisitem seus códigos de

conduta para aprimorar a eficácia das diretrizes, especialmente nas áreas que apresentam menor frequência de menção.

Como limitações, destaca-se que a amostra se restringiu a um subconjunto das empresas listadas na B3, não abrangendo todas as organizações do país, o que pode limitar a generalização dos resultados. Além disso, a interpretação dos dados obtidos na análise documental depende da perspectiva do pesquisador, o que pode influenciar as conclusões tiradas.

Em síntese, os achados deste estudo não apenas revelam a atual configuração dos códigos de conduta nas empresas da B3, mas também apontam para áreas de melhoria que podem enriquecer o debate sobre ética e conformidade no ambiente corporativo brasileiro. A busca por uma maior inclusão de temas sociais e éticos deve ser um objetivo contínuo para as organizações que almejam não apenas a conformidade, mas também um compromisso real com a conduta esperada.

REFERÊNCIAS

ADAM, Avshalom M.; RACHMAN-MOORE, Dalia. The methods used to implement the ethical code of conduct and employee attitudes. *Journal of Business Ethics*, v. 54, n. 3, p. 225-244, 2004.

ALDRICH, Howard E.; FIOL, C. Marlene. Fools rush in? The institutional context of industry creation. *The Academy of Management Review*, v. 19, n. 4, p. 645-670, out. 1994. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/258740>.

AMENTA, Edwin; RAMSEY, Kelly M. *Institutional theory*. University of California, Irvine, 2010.

ANDREONI, James. Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, v. 100, n. 401, p. 464-477, jun. 1990.

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

ARAÚJO, Aline Oliveira; BEHR, Ariel; MOMO, Fernanda da Silva. Análise do código de conduta das instituições financeiras da BMeFBovespa à luz das recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. *Revista de Administração da UFSM*, v. 15, n. 34, p. 115-132, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n34p115>.

ARRIGO, Elisa. Code of conduct and corporate governance. *Symphonya: Emerging Issues in Management*, n. 1, p. 93-109, 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4468/2006.1.07arrigo>

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.

B3. Institucional. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/b3/institucional/quem-somos/. Acesso em: 18 jun. 2023.

BONDY, Krista; MATTEN, Dirk; MOON, Jeremy. Multinational corporation codes of conduct: governance tools for corporate social responsibility? *Corporate Governance: An International Review*, v. 16, n. 4, p. 294-311, 2008.

BRASIL. Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

BRASIL. Decreto Federal n. 11.129, de 22 de setembro de 2022. Artigo 57.

CARROLL, Archie B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991.

DACIN, M. Tina; GOODSTEIN, Jerry; SCOTT, W. Richard. Institutional theory and institutional change: introduction to the special research forum. *Academy of Management Journal*, v. 45, n. 1, p. 45-57, 2002.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, v. 48, n. 2, p. 147-160, 1983.

ERWIN, Patrick M. Corporate codes of conduct: the effects of code content and quality on ethical performance. *Journal of Business Ethics*, v. 99, p. 535-548, 2011. DOI: 10.1007/S10551-010-0667-y.

FRONE, Michael R. Prevalence and distribution of alcohol use and impairment in the workplace: a U.S. national survey. Research Institute on Addictions, State University of New York at Buffalo, 2006.

GREENWOOD, R.; HININGS, C. R. Understanding radical organizational change: bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*, v. 21, n. 4, p. 1022-1054, 1996.

GREWAL, Rajdeep; DHARWADKAR, Ravi. The role of the institutional environment in marketing channels. *ISBM Report*, v. 14, 2001.

HARDY, Margaret C. Drafting an effective ethical code of conduct for professional societies: a practical guide. *Administrative Sciences*, v. 6, n. 4, p. 16, 2016. doi:10.3390/admsci6040016.

HART, Stuart L. A natural resource-based view of the firm. Tilburg University, 1994. Publisher's PDF.

HILL, Ronald P.; RAPP, Jeffrey M. Codes of ethical conduct: a bottom-up approach. *Journal of Business Ethics*, v. 123, p. 621-630, 2014. doi:10.1007/s10551-013-2013-7.

KAPTEIN, M. The effectiveness of ethics programs: a review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, v. 128, p. 545-558, 2015.

KRAATZ, M. S.; BLOCK, E. S. Organizational implications of institutional pluralism. *Research in Organizational Behavior*, v. 28, p. 69-102, 2008.

LIM, W.; CORTINA, L. M. Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, v. 90, n. 3, p. 483-496, 2005.

LOUNSBURY, Michael; VENTRESCA, Marc; HIRSCH, Paul M. Social movements, field frames and industry emergence: a cultural-political perspective on US recycling. *Sociological Perspectives*, v. 46, n. 2, p. 235-261, 2003. DOI: 10.1525/sop.2003.46.2.235.

MEYER, J. W.; ROWAN, B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977.

NEAR, Janet P.; MICELI, Marcia P. Organizational dissidence: the case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, v. 4, n. 1, p. 1-16, 1985.

NIJHOF, A.; CLUDTS, S.; FISSCHER, O. et al. Measuring the implementation of codes of conduct: an assessment method based on a process approach of the responsible organization. *Journal of Business Ethics*, v. 45, p. 65-78, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1023/A:1024172412561>.

OLIVEIRA JÚNIOR, Eloir Lázaro. Pesquisa científica na graduação: um estudo das vertentes temáticas e metodológicas dos TCCs. 2017. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Faculdade de Ciências Integradas do Pontal, Universidade Federal de Uberlândia, Ituiutaba, 2017.

PORTER, Michael E.; KRAMER, Mark R. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991.

PORTER, Michael E.; VAN DER LINDE, Claas. Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship. *Journal of Economic Perspectives*, v. 9, n. 4, p. 97-118, out. 1995.

SEO, Myeong-Gu; CREED, W. E. Douglas. Institutional contradictions, praxis, and institutional change: a dialectical perspective. *Academy of Management Review*, v. 27, n. 2, p. 222-247, 2002.

SHLEIFER, Andrei; VISHNY, Robert. A survey of corporate governance. *Journal of Finance*, v. 52, n. 2, p. 737-783, 1997.

SILVA, J. M.; GOMES, A. C. O uso do código de conduta ética como instrumento de controle gerencial: estudo de casos em empresas internacionalizadas. *Revista de Administração da UFSM*, v. 15, n. 1, p. 75-95, 2018.

SOMERS, Mark John. Ethical codes of conduct and organizational context: a study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values. *Journal of Business Ethics*, v. 30, p. 185-195, 2001. © 2001 Kluwer Academic Publishers.

TÓPICOS PRIORIZADOS EM CÓDIGOS DE CONDUTA DE EMPRESAS LISTADAS NA B3

Karen Rossi Silva, Leonardo Fabris Lugoboni

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The right to privacy. Harvard Law Review, v. IV, p. 193-220, dez. 1890.

ZUCKER, Lynne G. Institutional theories of organization. Annual Review of Sociology, v. 13, p. 443-464, 1987.