

**RELAÇÕES DE TRABALHO COMO INDICADOR DE RESPONSABILIDADE SOCIAL NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**

**AGLEILSON SOUTO BATISTA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

**JOSÉ DE LIMA ALBUQUERQUE**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

**MARIA JAQUELINE DA SILVA MANDÚ**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

**JORGE DA SILVA CORREIA NETO**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

**CAROL SOARES BEZERRA DE SÁ PEIXOTO**  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

## **RELAÇÕES DE TRABALHO COMO INDICADOR DE RESPONSABILIDADE SOCIAL NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**

### **RESUMO**

O surgimento do conceito de desenvolvimento sustentável e da responsabilidade socioambiental nas organizações tem evoluído ao longo do tempo, passando de uma visão focada nos aspectos econômicos e legais a uma nova postura das organizações, que inclui a responsabilidade nas relações de trabalho ou o aspecto social. Nesse contexto de mudanças, tanto as organizações privadas quanto as públicas têm empenhado esforços no sentido de contemplar as relações de trabalho nas suas práticas cotidianas e no processo de tomada de decisão. As instituições públicas, e dentro dessas, as Instituições de Ensino Superior (IES), apresentam um papel fundamental neste aspecto como força motriz na mudança de comportamentos proativos em relação aos seus colaboradores, além do que, em nível externo, por possuírem um papel de formação de cidadão ou futuros empresários que tenham uma formação mais humanizada e comprometida com a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo investigar as práticas de responsabilidade social contempladas na gestão da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UAST/UFRPE), a partir de práticas gerenciais e operacionais relacionadas às relações de trabalho, além de conhecer a percepção dos servidores acerca de tais práticas. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e quantitativa e configura-se por ser de natureza aplicada e descritiva. Para a coleta dos dados fez-se uso de questionários. Como resultados, pôde-se evidenciar a preocupação com a questão das relações de trabalho pela instituição, visto estar formalmente inserida em sua gestão, mesmo que de forma embrionária. No entanto, a percepção do quadro funcional diverge quanto ao posicionamento institucional no tocante às questões sociais, sobremaneira referente às relações de trabalho, sugerindo a necessidade de uma melhor divulgação das ações existentes na UAST.

**Palavras-chave:** responsabilidade social; indicadores; relações de trabalho; universidades federais.

## **WORKING RELATIONSHIPS AS INDICATOR OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE PERCEPTION OF SERVERS OF SERRA TALHADA ACADEMIC UNIT OF FEDERAL RURAL UNIVERSITY OF PERNAMBUCO**

### **ABSTRACT**

The emergence of the concept of sustainable development and social and environmental responsibility in organizations has evolved over time, from a view focused on the economic and legal aspects to a new stance of organizations that includes responsibility in labor relations or the social aspect. In this context of change, both private and public organizations have made efforts to contemplate labor relations in their daily practices and in the decision making process. Public institutions, and within them, Higher Education Institutions (HEI), play a fundamental role in this aspect as a driving force in changing proactive behaviors in relation to their collaborators, in addition to having a training role externally, citizens or future entrepreneurs who have a more humane background and are committed to the quality of life in the workplace. In this sense, this study aims to investigate the social responsibility

practices contemplated in the management of the Serra Talhada Academic Unit of the Federal Rural University of Pernambuco (UAST/UFRPE), from management and operational practices related to labor relations, besides knowing the perception of the servers about such practices. The research adopted a qualitative and quantitative approach and is configured for being applied and descriptive in nature. For data collection, questionnaires were used. As a result, it was possible to highlight the concern with the issue of labor relations by the institution, since it is formally inserted in its management, even if in an embryonic way. However, the perception of the staff differs as to the institutional position regarding social issues, especially regarding labor relations, suggesting the need for better dissemination of existing actions in UAST.

**Keywords:** social responsibility; indicators; work relationships; federal universities.

## 1 Introdução

No Brasil e no mundo, há uma série de programas, leis e normas que visam à melhoria dos aspectos relacionados à questão socioambiental, além de diversos instrumentos que buscam facilitar a implantação e disseminação destas esferas da responsabilidade organizacional. Alguns desses instrumentais permeiam as dimensões do desenvolvimento sustentável delineadas através do *triple bottom line*: social, ambiental (dimensões-foco desse trabalho) e a dimensão econômica. Dentre eles destacam-se:

- Constituição Federal de 1988 (CF/88) que inovou ao trazer em sua estrutura um capítulo sobre meio ambiente (RAMOS, 2014);
- Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) que tem o objetivo de promover e incentivar as instituições públicas no país a adotarem e implantarem ações na área de responsabilidade socioambiental em suas atividades internas e externas (BRASIL, 2016);
- Decreto nº 7.746/2012 que, em seu artigo 16, determina a elaboração e a implantação do Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional e as empresas estatais (BRASIL, 2012);
- ISO 26000 que traz diretrizes e orientações sobre responsabilidade social para as organizações, sejam elas privadas, públicas ou sem fins lucrativos, sejam pequenas, médias ou grandes (BRASIL, 2015);
- ABNT NBR 16001 que apresenta uma norma sobre responsabilidade social desenhada através de uma série de requisitos que são obrigatórios para quem declarar segui-la (BRASIL, 2015); e
- Indicadores Ethos que auxiliam no diagnóstico socioambiental das organizações com o intuito de disseminar e auxiliar as empresas no tocante às práticas socioambientais (LARANJA, 2017).

A partir dos fundamentos que destacam o importante papel das Instituições de Ensino Superior (IES) para o processo de mudança da sociedade, no que tange às questões de sustentabilidade, este estudo trata sobre a Gestão Social em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), especificamente no que tange à dimensão das relações de trabalho, tendo como base empírica a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) – Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST). A problematização do tema é norteadada pelo seguinte questionamento: Quais ações sociais estão sendo adotadas na gestão da UAST a partir de práticas gerenciais e operacionais relacionadas às relações com seus empregados?

O presente trabalho, portanto, possui como objetivos investigar as práticas de responsabilidade sociais contempladas na gestão da UAST e suas conformidades com as práticas da UFRPE, além de buscar compreender como se efetivam as relações de trabalho

entre a UAST e seus colaboradores, e conhecer a percepção dos servidores acerca de tais práticas.

## **2 Fundamentação Teórica**

### **2.1 Indicadores para a Responsabilidade Socioambiental**

Como uma espécie de sinalizador da realidade, a maioria dos indicadores dá ênfase ao sentido métrico em processos de construção da realidade ou investigativos e avaliativos. Para Bellen (2005, p. 42), os indicadores possuem o objetivo de “agregar e quantificar informações de modo que sua significância fique mais aparente. Eles simplificam informações complexas, tentando melhorar o processo de comunicação”. Dessa forma, os complexos fenômenos podem ser mensurados, quantificados e tornados compreensíveis por vários segmentos da sociedade, através dos indicadores.

Não obstante, buscando a eficácia na aplicação de um indicador, Gallopín (1996) destaca a necessidade de transparência e nível de compreensão elevados, pois estes são meios de comunicação, e como tal, requerem entendimento entre os participantes do processo. Assim sendo, os usuários devem ser estimulados a compreender seu significado e sua significância dentro do processo.

Indicadores podem ser quantitativos ou qualitativos. A utilização de indicadores qualitativos é preferível quando há indisponibilidade de informações quantitativas; o atributo de interesse não é quantificável e os custos para sua obtenção não justificam os benefícios proporcionados (GALLOPÍN, 1996).

Esse entendimento é reforçado por Hellmann (2009, p. 151) ao afirmar que:

O indicador é um índice de monitoramento de algo que pode ser mensurável, normalmente ligado com a gestão da empresa. No caso da RS na IES, há necessidade de um sistema amplo de indicadores que gerencie de forma estratégica a avaliação de suas ações sociais. No setor privado, a certificação social tem se constituído a prática mais usual de se avaliar a RS. Contudo, além da certificação existem organizações de vários tipos, envolvidas com implementação, orientação, mensuração, avaliação, auditoria e com relatórios que podem corroborar para a visão mais ampla da RS.

Assim, todo processo decisório e de gestão organizacional, mais especificamente no que se refere à responsabilidade social, necessita de algum tipo de mensuração para avaliação do desempenho de suas atividades, e os indicadores de desempenho são importantes ferramentas nesse processo. Os indicadores têm que refletir as características específicas da organização e devem ser definidos e alinhados aos seus objetivos, estratégia e metas, a fim de proporcionar melhorias na gestão.

Isto posto, cabe salientar que, para esta pesquisa, elegemos um dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis, no intuito de mensurar, dentro da Dimensão Social do *triple bottom line*, as relações de trabalho com empregados da UAST/UFRPE.

### **2.2 Indicadores Ethos**

Os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis “têm como foco avaliar o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social têm sido incorporadas nos negócios, estimulando que os negócios sejam sustentáveis e auxiliando na definição de estratégias, políticas e processos” (LARANJA, 2017, p. 34).

Rosetto (2011, p. 97) é categórica ao afirmar que “os indicadores Ethos foram desenvolvidos a partir da correlação com outros Instrumentos”. Essa afirmação é ratificada

pelo próprio Instituto Ethos (2014, p. 2), ao afirmar que, em relação às correlações do conteúdo dos indicadores Ethos com outras iniciativas:

[...] Com a evolução do movimento de responsabilidade social e sustentabilidade, muitas foram as iniciativas desenvolvidas ao redor do mundo para contribuir para que empresas e diferentes organizações incorporem práticas responsáveis, compatíveis com o desenvolvimento sustentável. Cada iniciativa é desenvolvida com um propósito específico. No entanto, todas elas abordam temas comuns, pertinentes à agenda da RSE e sustentabilidade. Para que os negócios integrem a sustentabilidade em suas estratégias, é preciso reconhecer e atuar sobre essas convergências. As correlações aqui apresentadas são resultado de análises da área Práticas Empresariais e Políticas Públicas do Instituto Ethos e têm como objetivo confirmar a função dos Indicadores Ethos como sinalizador de caminhos possíveis para o desenvolvimento de negócios sustentáveis e responsáveis.

Silva (2014) observa que, em sua estrutura, o Ethos é composto por 47 indicadores, organizados em 18 subtemas, que, por sua vez, são organizados em 8 temas que compõem suas 4 dimensões. No caso desta pesquisa enfatizou-se o indicador de número 24 (Relação com Empregados - Efetivos, Terceirizados Temporários ou Parciais), o qual está atrelado ao subtema Relações de Trabalho, dentro da Dimensão Social.

Acerca dessa temática, Tapia, Ibsen e Kochan (2015 apud NOGUEIRA; NETO; NUNES, 2018, p. 25), afirmam que o sistema de relações de trabalho surgiu da "combinação entre o que é inerente, o que é conflituoso e os interesses comuns, sendo regulado pelo poder, pelas escolhas estratégicas e pelas habilidades de negociação que cada um dos atores sociais coletivos traz para suas interações".

Desse modo, os sistemas de relações de trabalho derivam-se de três elementos, que interagem entre si: escolhas estratégicas feitas pelos atores sociais, as estruturas da negociação coletiva e a divisão técnica do trabalho; sendo o primeiro elemento o que mais influi nos processos de mudança e, em um nível secundário, estariam as negociações coletivas (CARVALHO NETO, 2001 apud NOGUEIRA; NETO; NUNES, 2018).

A estrutura em que se insere o indicador aqui abordado pode ser observada no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Estrutura dos Indicadores Ethos (Dimensão Social)

<b>Dimensão</b>	<b>Tema</b>	<b>Subtema</b>	<b>Nº</b>	<b>Indicador</b>
<b>Social</b>	Direitos Humanos	Situações de Risco Para os Direitos Humanos	20	Monitoramento de Impacto do Negócio nos Direitos Humanos
			21	Trabalho Infantil na Cadeia de Suprimentos
			22	Trabalho (Forçado ou Análogo) na Cadeia de Suprimentos
		Ações Afirmativas	23	Promoção de Diversidade e Equidade
	Práticas de Trabalho	Relações de Trabalho	24	Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados Temporários ou Parciais)
			25	Relações com Sindicatos
		Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento	26	Remuneração e Benefícios
			27	Compromisso com o Desenvolvimento Profissional
			28	Comportamento Frente a Demissões e Empregabilidade
		Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida	29	Saúde e Segurança dos Empregados
			30	Condições de Trabalho, Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho
	Respeito ao	31	Relacionamento com o Consumidor	

	Questões relativas ao Consumidor	Direito do Consumidor	32	Impacto Decorrente do Uso dos Produtos ou Serviços
		Consumo Consciente	33	Estratégia de Comunicação Responsável e Educação para o Consumo Consciente
	Envolvimento com a Comunidade e seu Desenvolvimento	Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento	34	Gestão dos Impactos da Empresa na Comunidade
			35	Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais
			36	Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores
			47	Logística Reversa

Fonte: ETHOS (2018, p. 96)

Neste ponto, vale recordar que esta pesquisa se apropria do Indicador Ethos 24 como instrumento para o levantamento de informações acerca da responsabilidade institucional ligada às relações de trabalho na UAST/UFRPE.

### 2.3 Indicador Ethos 24 e sua Dimensão

Cada indicador Ethos faz parte de um grupo de indicadores que formam um subtema de análise. Por sua vez, cada subtema congrega com outros para formar grandes temas de discussão. Alguns destes se confundem com sua própria dimensão, pois, por si só, já são bastante abrangentes e possuem características delimitadoras, no entanto, outros juntam-se no intuito de formar uma nova dimensão dos Indicadores Ethos.

Neste estudo, identifica-se uma relação direta entre as dimensões do *triple bottom line* e as dimensões dos Indicadores Ethos, sobremaneira o indicador aqui abordado, além das correlações apresentadas anteriormente que serão melhor detalhadas em seguida.

O Indicador 24 – Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados Temporários ou Parciais) claramente remete à dimensão social do tripé da sustentabilidade (econômica, social e ambiental), e também na dimensão do Ethos. Para melhor entendimento da relação apresentada e das correlações retratadas, elaborou-se o Quadro 2, em que se pormenoriza a dimensão, o tema, o subtema, a relação direta com o *triple bottom line* e a correlações do Indicador 24.

Quadro 2 – Indicador Ethos 24 - Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados Temporários ou Parciais) - e sua relação e correlação com outros normativos de RSE

Dimensão ETHOS		Dimensão - <i>triple bottom line</i>	Correlação direta
Social	TEMA	Social	<p><b>ISO</b></p> <p>26000 6.3.5 Evitar cumplicidade, 6.3.6 Resolução de queixas, 6.3.8 Direitos civis e políticos, 6.3.10 Direitos fundamentais do trabalho, 6.4.3 Emprego e relações de trabalho, 6.4.4 Condições de trabalho e proteção social</p> <p><b>GRI</b></p> <p>Aspectos: Emprego - G4-10; Relações entre os Trabalhadores e a Governança - G4-LA4; Saúde e Segurança no</p>
	PRÁTICAS DE TRABALHO		

		por meio de um emprego pleno e seguro e do trabalho digno		Trabalho - G4-LA7; Treinamento e Educação - G4-LA9; Diversidade e Igualdade de Oportunidades - G4-LA12; Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens - G4-LA13
	SUBTEMA	<p style="text-align: center;"><b>RELAÇÕES DE TRABALHO</b></p> As relações de trabalho se vinculam às pessoas, principalmente o respeito aos empregados (próprios, terceiros, temporários ou parciais) e à legislação que os beneficia.		
	INDICADOR	<p><b>RELAÇÃO COM EMPREGADOS (EFETIVOS, TERCEIRIZADOS, TEMPORÁRIOS OU PARCIAIS)</b></p> A empresa deve adotar critérios que orientem a relação da empresa com empregados de diferentes vínculos empregatícios.		

Fonte: elaborado pelos autores a partir de ETHOS (2018)

### 3 Metodologia

De forma sintética, apresenta-se este trabalho como pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa, de natureza aplicada, de objetivo descritivo, realizada através de procedimentos bibliográficos, documentais e pesquisa participativa, constituindo assim, um estudo de caso.

Além da análise bibliográfica acerca do tema, foi realizada análise de documentos oficiais da Instituição, tais como o PDI, o PLS e o relatório inicial do Projeto UFRPE Sustentável.

Também foi realizada pesquisa empírica na UAST, lastreada em três frentes de trabalho, inicialmente, baseadas nos questionários dos Indicadores Ethos escolhidos como foco dessa pesquisa. Desse modo, o estudo realizou-se de acordo com as seguintes etapas: 1) foi enviado, via e-sic, pedido de informação à UFRPE acerca do posicionamento oficial da Instituição acerca de sua relação de trabalho entre seus colaboradores e a Universidade; 2) posteriormente, criou-se um formulário, em que se estabeleceu uma escala que vai de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” (Escala Likert), sendo aplicado aos docentes efetivos e técnicos administrativos da UAST no intuito de identificar sua percepção sobre as práticas de responsabilidade socioambiental da referida Unidade (MARTINS; THEOPHILO, 2008; BAPTISTA; CAMPOS, 2007; MARCONI; LAKATOS 2008; MARTINS, 2008); e 3) caracterizando a pesquisa participante, utilizou-se o mesmo questionário, que fora aplicado aos servidores, como roteiro de discussão em uma reunião com os diretores da UAST (diretora geral e acadêmica, diretora administrativa e respectivos suplentes), perfazendo um total de quatro pessoas. O questionário foi respondido por consenso, após discussão em grupo, para, posteriormente, ser verificado o alinhamento com o posicionamento oficial da UFRPE e o quão as ações são divulgadas e conhecidas pelos técnicos administrativos e docentes da UAST.

#### 3.1 Desenvolvimento da Pesquisa

Para determinação dos indicadores de responsabilidade social, foram elaborados três questionários equivalentes, porém distintos, que, por sua vez, foram aplicados nas três frentes de trabalho a partir de formas distintas.

Um questionário foi destinado à UFRPE, por meio do canal de comunicação e-Sic no dia 28/08/2018, no intuito de coletar o posicionamento institucional. Outro questionário foi utilizado como roteiro em reunião com os diretores da UAST no dia 03/10/2018, com o intuito de averiguar a aderência ao posicionamento institucional. Nesse caso, o questionário foi respondido a partir do consenso dos participantes após ampla discussão em grupo.

Por fim, no intuito de conhecer a percepção dos servidores da UAST acerca das práticas de responsabilidade social da unidade, foi aplicado um questionário eletrônico, via *Google Formulário*, contendo além do perfil dos respondentes, as mesmas perguntas do questionário destinado aos diretores, no entanto, adaptado com a escala Likert, que vai desde “discordo totalmente” até “concordo totalmente”, totalizando 5 opções de resposta para cada pergunta (MARTINS; THEOPHILO, 2007; BAPTISTA; CAMPOS, 2007; MARCONI; LAKATOS 2008; MARTINS, 2008). O formulário eletrônico foi destinado ao corpo de servidores efetivos (docentes e técnicos administrativos) lotado na UAST e ficou disponível para resposta entre os dias 18/10/2018 e 18/11/2018.

O *locus* da pesquisa empírica, portanto, é a UAST/UFRPE e nele atuou-se em 3 frentes de trabalho, portanto, o universo e a amostra serão diferentes para cada frente.

Para a determinação da amostra dos corpos docente e técnico-administrativo, utilizou-se a fórmula para populações finitas, proposta por Fonseca e Martins (1996). Para a aplicação, foi considerada a margem de erro amostral de 10%, com grau de confiança de 90%, além de 50% de quantidade de acerto esperado. Nesse sentido, o tamanho de uma amostra finita ( $n$ ) é determinado pela seguinte expressão matemática:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Onde:

$n$  = Tamanho da amostra que queremos calcular;

$N$  = Tamanho do universo;

$Z$  = Desvio do valor médio aceitável = Nível de confiança = 90% = 1,645;

$e$  = Margem de erro aceitável (%) = 10%;

$p$  = Proporção de acerto esperada (%) = 50%.

O corpo docente da UAST é composto por 204 professores efetivos, enquanto o corpo técnico-administrativo compõe-se de 67 colaboradores efetivos e ativos, totalizando 271 servidores. Os dados são de 2018, segundo informações do Departamento de Pessoal da Unidade Acadêmica. Ressaltamos que o universo não é composto por temporários, terceirizados, cedidos ou estagiários, mas tão somente por técnicos administrativos ativos e professores efetivos.

Com isso, fazendo-se as devidas substituições na fórmula base, tem-se:

$N = 271$

$Z = 1,645$

$e = 10\%$

$p = 50\%$

Logo,  $n = 54,2671$ .

Isso significa que para essa frente da pesquisa, o tamanho da amostra deve ser de, no mínimo, 55 respondentes para garantirmos, no mínimo, 90% de certeza e, no máximo, 10% de erro.

### 3.2 Tratamento dos Dados

Visando facilitar a apresentação e padronizar os resultados obtidos, a métrica utilizada para a análise comparativa entre as respostas das questões dicotômicas ou de escala de Likert ocorreu da seguinte forma:



- Todas as questões tiveram peso 3;
- Para os questionários enviados à UFRPE e utilizados pela cúpula da UAST, cada resposta marcada com “SIM” teve três (3) como pontuação, e cada resposta marcada com “NÃO” teve zero (0);
- Para os formulários enviados ao corpo docente e técnico, cada resposta marcada com “NÃO SEI RESPONDER” foi desconsiderada para o cálculo; cada resposta marcada com “DISCORDO TOTALMENTE” teve zero (0); as marcadas com “DISCORDO PARCIALMENTE” teve um (1); “CONCORDO PARCIALMENTE” pontuou dois (2); por fim, “CONCORDO TOTALMENTE” teve a pontuação máxima, três (3);
- A pontuação final das questões de escala de Likert foi dada pela média da pontuação atribuída pelos respondentes, desconsiderando as respostas “NÃO SEI RESPONDER”.

## **4 Resultados e Discussões**

Em resposta à solicitação de preenchimento do formulário eletrônico enviado no dia 18 de outubro de 2018, o qual ficou aberto para respostas até o dia 18 de novembro de 2018, obteve-se 82 respostas, portanto 30,26% dos possíveis participantes responderam à pesquisa. Com isso, foi obtido um grau de confiança maior que 90% e uma margem de erro amostral menor que 10%, conforme apresentado na metodologia, que seriam de 55 respondentes.

O perfil da maioria dos respondentes é de homens que se declaram pardos, com idade variante entre 30 e 39 anos, com no mínimo doutorado completo na área de ciências sociais aplicadas, que possuem o nível “D” de classificação do seu cargo de professor e que entraram na UAST em 2013, além de não ocuparem cargo em comissão nem função de confiança.

### **4.1 Relação com Empregados (efetivos, terceirizados, temporários ou cedidos)**

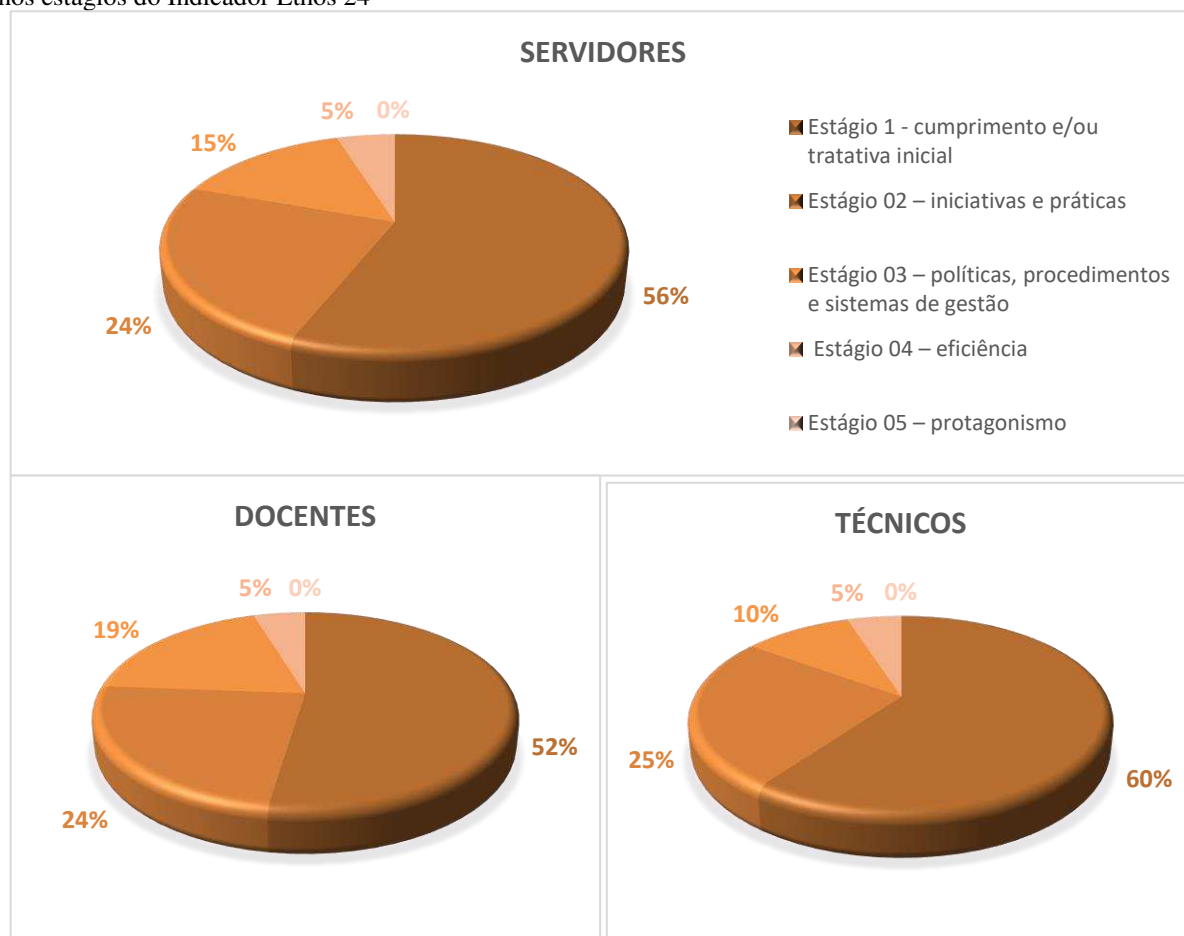
O Indicador Ethos 24 trata de critérios que orientam a relação da Instituição com empregados de diferentes vínculos empregatícios. A Universidade declarou que: A UFRPE monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos para a contratação dos colaboradores terceirizados, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação; além de oferecer um canal de denúncias internas e externas. Portanto, a Instituição se autoenquadrou no segundo estágio do indicador, denominado “estágio 02 – Iniciativas e práticas”.

A UAST, por sua vez, por meio de seus dirigentes, posiciona-se como pertencente ao “estágio 04 - eficiência”, afirmando que a Unidade avalia os resultados de seu sistema de gestão no que concerne às relações de trabalho, buscando oportunidades de melhoria contínua internamente e em sua cadeia de suprimentos.

Quando se tratou da percepção dos servidores da UAST, evidenciou-se que 56% acreditam que a Unidade se enquadra no estágio 01, em outras palavras, acreditam que a UAST mantém contratos formais de trabalho, que se alinham ao pleno cumprimento da legislação trabalhista e de seus terceiros, não indo além disso; e apenas 5% segue o posicionamento da Unidade, acreditando ser o estágio 4 o posicionamento mais correto, conforme pode ser visualizado na Figura 1.

Em uma análise estratificada, pode-se observar que não existe nenhuma grande divergência em relação à opinião dos docentes e dos técnicos administrativos, uma vez que 52% e 60%, respectivamente, acreditam ser o estágio 1 o enquadramento mais adequado à realidade da Unidade. No entanto, os docentes são mais otimistas em seu posicionamento, uma vez que 19% acreditam ser o estágio 3.

Figura 1 – Percepção do corpo docente e técnico administrativo da UAST quanto ao enquadramento da Unidade nos estágios do Indicador Ethos 24



Fonte: dados da pesquisa (2018)

#### 4.2 Estágio 01 - cumprimento e/ou tratativa inicial

A análise do estágio 01 do indicador 24, em âmbito institucional, trouxe a afirmação de que a UFRPE possui comissões internas com a participação de empregados, de acordo com a legislação vigente; e caso tenha conhecimento de alguma pendência em relação à legislação trabalhista em sua operação e/ou junto a seus terceiros, toma medidas necessárias para saná-la. Dessa forma, em relação ao cenário ideal referente ao estágio “01 - cumprimento e/ou tratativa inicial”, a universidade declara possuir 100% de aderência.

Para a UAST, a análise deste estágio trouxe a mesma percepção e, segundo seus dirigentes, a Unidade Acadêmica possui 100% de aderência.

Quando se tratou da percepção dos corpos técnico e docente da unidade, evidenciou-se que a aderência da UAST ao cenário ideal é de apenas 67,51%, muito pelo fato de apenas 29% concordarem totalmente que a Unidade possui comissões internas com a participação de empregados, de acordo com a legislação vigente; e apenas 24% concordam totalmente que se a UAST tiver conhecimento de alguma pendência em relação à legislação trabalhista em sua operação e/ou junto a seus terceiros, tomará medidas necessárias para saná-la.

Ao serem questionados se a UAST possui comissões internas com a participação de empregados, de acordo com a legislação vigente, as respostas dos docentes divergem em relação às dos técnicos administrativos, esse é o maior ponto de divergência entre as respostas do estágio 01 do indicador 24. 33% dos docentes concordaram totalmente. Por outro lado, 15% dos técnicos administrativos discordam totalmente.

Apesar das divergências encontradas entre as respostas dos docentes e técnicos, a maioria (66% e 40% respectivamente) concorda, mesmo que parcialmente, que a Unidade, caso tenha conhecimento de alguma pendência em relação à legislação trabalhista em sua operação e/ou junto a seus terceiros, toma medidas necessárias para saná-la. Isso vai ao encontro dos estudos de Carroll (1991 apud ALIGLERI, 2011), ao eleger como um dos níveis da sua “Pirâmide da Responsabilidade Social Corporativa”, a Responsabilidade Legal ao afirmar que as organizações devem obedecer às leis e que a legislação é codificação do certo e errado em uma sociedade, logo as corporações devem jogar dentro das “regras do jogo”.

### **4.3 Estágio 02 – iniciativas e práticas**

Ao ser analisado o estágio 02 do indicador 24 em âmbito institucional, foi possível constatar que a universidade considera ter 100% de aderência a este estágio, pois foi incisiva ao afirmar que oferece um canal de fácil acesso, com mecanismos para receber e encaminhar sugestões, opiniões e reclamações relativas a condições de trabalho; exige dos seus terceiros a comprovação da manutenção de contratos de trabalho e condições de trabalho condizentes com a legislação em vigor; e solicita evidências de que as empresas contratantes de seus colaboradores terceirizados estão em dia com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Para a UAST, a análise deste estágio trouxe 100% de aderência ao cenário ideal, corroborando com o posicionamento da UFRPE, uma vez que todas as respostas aos questionamentos desse estágio foram semelhantes.

Nesse estágio, foi possível observar o alinhamento da percepção dos respondentes ao que preceitua a teoria de Schwartz e Carroll (2003 apud SANTOS, 2010), ao apresentarem no modelo dos Três Domínios da Responsabilidade Social Empresarial, o domínio “Legal/Ético” resultado da intersecção do domínio “Exclusivamente Ético” e “Exclusivamente Legal”. Esse alinhamento fica evidente quando a maioria dos respondentes (38% dos docentes e 50% dos técnicos, excluindo os que não souberam responder) acredita que a UAST exige dos seus terceiros a comprovação da manutenção de contratos de trabalho e condições de trabalho condizentes com a legislação em vigor, e é reforçada quando a maioria (38% dos docentes e 55% dos técnicos, excluindo os que não souberam responder) acredita que a Unidade Acadêmica solicita evidências de que as empresas contratantes de seus terceiros estão em dias com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

### **4.4 Estágio 03 – políticas, procedimentos e sistemas de gestão**

Assim como na análise do estágio 02, a UFRPE aponta uma grande aderência aos itens que compõem o estágio 03, uma vez que apresenta 75% de associação positiva com o cenário ideal. De uma forma direta, a Universidade relata que ressalta em seus valores o compromisso com relações de trabalho e solicita evidências de que seus fornecedores estão em dia com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Em contraponto, afirma não ter políticas e procedimentos formalizados que regem seu sistema de gestão das relações de trabalho.

A UAST, por sua vez, apresenta a mesma aderência da UFRPE, 75%, no entanto, divergem em dois pontos, enquanto aquela afirma ter políticas e procedimentos formalizados que regem seu sistema de gestão das relações de trabalho, esta afirma não possuí-las. Por outro lado, a UAST alega não realizar auditorias internas do sistema de gestão nem análise crítica para melhorar eventuais falhas, enquanto a UFRPE alega realizá-las.

Quando se tratou da percepção do corpo técnico-administrativo e dos docentes da Unidade, evidenciou-se que os respondentes acreditam existir 57,22% de aderência, no entanto, a maioria concorda apenas parcialmente com o posicionamento da gestão da UAST.

#### 4.5 Estágio 04 – eficiência

Diferentemente dos estágios anteriores, a Universidade aponta no sentido de possuir apenas 40% de aderência ao cenário ideal para o “estágio 04 – eficiência” do indicador 24. Segundo a própria entidade, ela desenvolve programas que visam melhorias das condições de trabalho de seus empregados; e estabelece, em seus contratos de terceirização de mão de obra, que os empregados terceirizados tenham as mesmas condições de saúde, segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, uso de refeitório, entre outros. Para a UAST, a análise deste estágio trouxe os mesmos 40% de aderência ao cenário ideal e apresentou as mesmas respostas apontadas pela Universidade.

Evidencia-se, portanto, a necessidade de melhorar a eficiência das relações de trabalho da UAST com seus colaboradores, uma vez que a autoanálise se mostrou pouco aderente ao estágio 4, e as poucas políticas existentes não são conhecidas pela comunidade acadêmica.

#### 4.6 Estágio 05 – protagonismo

Este é um ponto crítico para a Universidade uma vez que, aqui, ela avalia não possuir aderência ao cenário ideal. De acordo com sua autoavaliação, a UFRPE não é reconhecida no mercado por sua prática de gestão de empregados, não recebendo prêmios ou selos que atestam ser um dos melhores lugares para trabalhar; também não desenvolve iniciativas e nem possui programa que permite o repasse das suas práticas para sua cadeia de valor.

A UAST, por sua vez, acompanha integralmente o posicionamento institucional e não apresenta aderência em sua autoavaliação, isso demonstra que nem a Unidade, nem a Universidade possuem protagonismo nessa área.

#### 4.7 Considerações

Para Bellen (2005), os indicadores simplificam informações complexas, tentando melhorar o processo de comunicação. A partir da análise proposta acerca dos indicadores estudados, foi possível corroborar esse pensamento.

É possível constatar que a Universidade não tem razão em se autoenquadrar no estágio 02 do indicador 24, uma vez que a pontuação obtida foi de 30, portanto a UFRPE está posicionada no estágio 03, acima do apontado inicialmente.

No entanto, a nota padrão atribuída à Universidade para o “indicador Ethos 24” foi 6,25 de dez possíveis (Quadro 3). Isso aponta para um esforço intermediário da Universidade, pois, praticamente, apenas obedece a legislação pertinente, e pouco busca inovação ou protagonismo no que consiste em suas relações trabalhistas.

Quadro 3 – Pontuação, enquadramento e nota padrão obtidos para o Indicador Ethos 24 – Relação com empregados (efetivos, terceirizados, temporários ou cedidos)

<b>Indicador Ethos 24 – Relação com empregados (efetivos, terceirizados, temporários ou cedidos)</b>				
<b>Estágio</b>	<b>Pontuação Ideal</b>	<b>Pontuação UFRPE</b>	<b>Pontuação UAST</b>	<b>Pontuação percebida</b>
1	6	6	6	4,05
2	9	9	9	5,76
3	12	9	9	6,87
4	15	6	6	4,85
5	6	0	0	1,22
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>22,75</b>
<b>Enquadramento</b>	<b>Estágio 05</b>	<b>Estágio 03</b>	<b>Estágio 03</b>	<b>Estágio 02</b>
<b>Nota Padrão</b>	<b>10</b>	<b>6,25</b>	<b>6,25</b>	<b>4,74</b>

Fonte: dados da pesquisa (2018)

## 5 Conclusões

Esta pesquisa teve por objetivo investigar as práticas de responsabilidade social existentes na gestão da Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), e suas conformidades com as práticas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), bem como visou compreender como se efetivam as relações de trabalho entre a UAST e seus colaboradores, verificando a percepção dos servidores acerca de tais práticas. Para o alcance desses objetivos fez-se necessário realizar uma comparação em nível de indicadores, através de um estudo de caso, entre o cenário ideal, a autoavaliação da UFRPE, a autoavaliação da UAST e a percepção do corpo docente e técnico administrativo dessa Unidade Acadêmica.

Ao analisar as relações de trabalho entre a UAST e seus colaboradores (efetivos, terceirizados, temporários e cedidos), com base nos preceitos do Indicador Ethos 24, a UAST encontra-se no mesmo nível da UFRPE, apesar de haver algumas divergências de posicionamento. No entanto, quando se trata da percepção dos servidores em relação a esse tema, o nível percebido cai. Assim sendo, encontra-se aquém do ideal.

A fim de alcançar um cenário ideal, além das ações identificadas e pré-existentes, infere-se que a Unidade Acadêmica deveria realizar auditorias internas do sistema de gestão, além de realizar uma análise crítica para melhoria de eventuais falhas; implementar um sistema de gestão das relações de trabalho certificado por terceira parte; participar de programas de avaliação ou premiação de suas práticas de relações de trabalho, com o intuito de realizar um *benchmarking* e adaptar-se às melhores práticas do mercado; manter um número de empregados terceirizados inferior a 20% do total dos contratados; desenvolver iniciativas e implantar programas que permitam o repasse das suas práticas para sua cadeia de valor.

A partir dessas mudanças, a UAST sairia de um estágio intermediário, no qual possui algumas políticas, procedimentos e sistema de gestão (muito por exigência legal) e passaria a ser reconhecida no mercado por suas práticas de gestão de empregados, podendo receber prêmios ou selos que atestem ser um dos melhores lugares para se trabalhar.

Apesar de outros pontos também serem deficitários, o principal ponto crítico identificado e inerente às relações de trabalho na UAST diz respeito ao estágio 5 do indicador 24, que trata do protagonismo do órgão em relação às ações voltadas à gestão de pessoas, não só do quadro efetivo, mas também em relação a terceirizados, temporários e cedidos.

De modo geral, a pesquisa possibilitou identificar o empenho institucional em melhorar seus aspectos socioambientais, a UAST segue essa mesma linha, no entanto, as ações devem ser mais assertivas e transparentes, uma vez que a percepção diverge em muito do posicionamento institucional.

Como sugestão para aprimorar o posicionamento socioambiental da Unidade Acadêmica de Serra Talhada perante os aspectos elencados, recomendamos a estruturação de um setor que trabalhe a sustentabilidade como atividade fim e não apenas como atividade meio, conforme vem ocorrendo, pois considera-se que a falta de tal área é um dos maiores entraves para criar e implementar estas ações de forma continuada.

## REFERÊNCIAS

ALIGLERI, L. M. **A adoção de ferramentas de gestão para a sustentabilidade e a sua relação com os princípios ecológicos nas empresas.** Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2011.

BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. C de. **Metodologia de Pesquisa em Ciências: análise quantitativa e qualitativa.** Rio de Janeiro: LTC, 2007.

BELLEN, H. M. **Indicadores de Sustentabilidade**: uma análise comparativa. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

BRASIL. **Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012**. Regulamenta o art. 3º da Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública – CISAP. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 jun. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/decreto/d7746.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7746.htm). Acesso em: 18 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Meio Ambiente. **Como implantar a A3P Agenda Ambiental na Administração Pública**. 2. ed., rev.a e atual. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/Cartilha%20Intermediaria%20-%20Como%20Implantar%20a%20A3P%20-%204%20edicao%20-%20Capa%20%20Miolo.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Meio Ambiente. **Compreendendo a Responsabilidade Social: ISO 26000 E ABNT NBR 16001**. Brasília, 2015. Disponível em: [http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/Plano%20de%20Gerenciamento/LIVRO\\_ISO-MMA\\_WEB.pdf](http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/Plano%20de%20Gerenciamento/LIVRO_ISO-MMA_WEB.pdf). Acesso em: 02 abr. 2018.

ETHOS. INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis**: Correlação com outras Iniciativas. 2014. Disponível em: [https://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2013/09/Correlacoes\\_GRI\\_CDP\\_ISO26000.pdf](https://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2013/09/Correlacoes_GRI_CDP_ISO26000.pdf). Acesso em: 5 set. 2018.

\_\_\_\_\_. INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos Para Negócios Sustentáveis e Responsáveis**. 2018. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2014/10/Question%C3%A1rioPrincipal-C%C3%B3pia.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018

FONSECA, J. S.; MARTINS, G. A. **Curso de Estatística**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

GALLOPÍN, G. C. **Environmental and sustainability indicators and the concept of situational indicators**: A systems approach. Environmental Modeling & Assessment, v. 1, n. 3, p. 101- 117, 1996.

HELLMANN, G. J. Indicadores para avaliar a responsabilidade social nas instituições de ensino superior: **Revista FAE**, Curitiba, v. 12, n. 2, p. 145-156, jul-dez. 2009.

LARANJA, L. C. **Responsabilidade social interna**: a percepção dos servidores públicos de uma autarquia federal. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Fluminense, UFF, Niterói, 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso: Uma Estratégia de Pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2008.

NOGUEIRA, R. M.; NETO, A. M. C.; NUNES, T. S. A negociação coletiva e assédio moral no Brasil: alguma luz no fim do túnel? **REAd**, Porto Alegre, vol. 24, nº 3, p. 21-45, set-dez, 2018.

RAMOS, S. **Gerenciamento integrado de resíduos sólidos na perspectiva das políticas públicas ambientais: um olhar na Universidade Federal de Sergipe – Campus São Cristóvão**. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Pernambuco, UPE, Recife, 2014.

ROSETTO, M. R. C. A. **Instituições de Ensino Superior e Responsabilidade Social: Um estudo sobre as representações de lideranças da educação superior brasileira**. Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC, São Paulo, 2011.

SANTOS, C. F. S. O. **O comportamento socioambiental de empresas do arranjo produtivo local de confecções do Agreste pernambucano, na percepção de seus principais stakeholders**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, UFPE, Recife, 2010.

SILVA, M. V. H. **Sustentabilidade Empresarial: uma comparação entre diferentes sistemas de mensuração do desenvolvimento sustentável**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Alenas, UNIFAL, Poços de Caldas, 2014.