

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DOS INDICADORES ETHOS

Breno Barros Telles do Carmo – brenotelles@hotmail.com

Marcos Ronaldo Albertin – albertin@ufc.br

José Almir de Souza Júnior – almirjuniors@bol.com.br

José Ribamar Oliveira Cavalcante Júnior – ribamarjunior13@yahoo.com.br

Elisson Amaro de Oliveira – elliberamjo@fortalnet.com.br

Mário Eduardo Rocha Lima – merlmetal@yahoo.com.br

Universidade Federal do Ceará, Departamento de Engenharia Mecânica e de Produção

Avenida Mister Hull, s/n – Campus do Pici

60455- 760 – Fortaleza - Ceará

***Resumo:** Este projeto objetivou a avaliação do desempenho e das práticas de responsabilidade social de uma instituição pública de ensino superior através dos indicadores Ethos. O relatório permitiu uma visão abrangente da Responsabilidade Social em sete temas principais e apresentou dificuldades na interpretação de alguns conceitos empresariais. A sua aplicação foi considerada adequada. O desempenho da universidade é amparado por legislação e estatutos internos.*

***Palavras-chave:** Balanço Social, Universidade, Indicadores Ethos.*

1 INTRODUÇÃO

Segundo o Instituto Ethos (2005) a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é uma forma de conduzir os negócios que torna a empresa parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes e consegue incorporá-los ao planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, não apenas dos acionistas ou proprietários. De acordo com Asheley (2002) a responsabilidade social (RS) pode ser o compromisso que a empresa tem com o desenvolvimento, bem-estar e melhoria da qualidade de vida dos empregados, suas famílias e comunidade em geral.

É importante destacar que o conceito de responsabilidade social tem evoluído tornando-se mais abrangente com o tempo. Para o economista Friedman, prêmio Nobel em 1976, o foco da RSE era pagar impostos, gerar trabalho e lucro para os acionistas. Nota-se que o mercado, consumidores e comunidade em geral valorizam as ações éticas e de RS das empresas. Trata-

se da consciência de que a empresa está inserida em um determinado ambiente e com ele interage positiva ou negativamente e, portanto, deve contribuir para com o desenvolvimento da comunidade, adotar comportamento ético e praticar a cidadania. O Global Compact (Ethos, 2004) amplia o conceito de RS através de nove princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente, incluindo temas como violações de direitos humanos, direito a associação, a negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório, do trabalho infantil, da discriminação, entre outros.

Observa-se que o conceito amplo de Relatório de RSE, BS, Relatório de Cidadania ou Relatório de Sustentabilidade estão todos vinculados as ações que contribuem para uma melhor qualidade de vida da sociedade e podem ser utilizados com o mesmo significado (GRI, 2005).

O Balanço Social (BS) de Instituições de Ensino Superior (IES), tema principal deste trabalho, constitui-se num instrumento que reúne um conjunto de informações sobre atividades de caráter social, e não obrigatório, considerando o interesse das partes interessadas na organização, incluindo funcionários, comunidade, alunos, governo, fornecedores, entre outras. O governo tem influenciado a prática de RS através do processo de avaliação das IES.

O Balanço Social é considerado por muitos especialistas e pelo Instituto Ethos como o principal instrumento de diálogo das empresas com seus diferentes públicos. Nesse documento, a empresa dá uma visão geral de todas as suas atividades econômicas e de seus impactos sociais e ambientais. É também no Balanço Social que a empresa pode apresentar seus compromissos, com metas econômicas, sociais e ambientais, e relatar as dificuldades enfrentadas e os desafios a vencer (Ethos, 2004).

O objetivo básico deste trabalho é fazer a avaliação do desempenho social de uma IES através de indicadores Ethos de Responsabilidade Social.

A importância da RS nas Organizações vem crescendo continuamente na economia globalizada e é considerado como código de conduta ético e social. O papel social das organizações é esperado por todas as partes interessadas e estas avaliam o desempenho organizacional ou institucional incluindo a análise ética e social de seus processos internos.

No caso específico do Centro de Tecnologia da UFC este projeto está fortemente relacionado com a missão institucional, qual seja:

“Produzir, transferir e difundir conhecimentos científicos e tecnológicos nas áreas de engenharia e arquitetura, interagindo com as demais áreas do conhecimento, para atender às necessidades da sociedade, prioritariamente da região, através do ensino, da pesquisa e da extensão, com o objetivo de transformá-la, tornando-a mais justa, humana e produtiva”.

Esta missão se apresenta em consonância como a orientação do Ministério da Educação, que, através de suas avaliações institucionais operacionalizadas pelo SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, – destaca a responsabilidade social das Instituições de Ensino Superior: “A Responsabilidade Social da Instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural”.

As razões que levam as organizações privadas a elaborarem seu balanço social também justificam um trabalho desta natureza, tais como, melhoria da imagem institucional, maior transparência de suas ações, maior envolvimento com as partes interessadas e maior grau de participação no que diz respeito a aspectos sociais.

2 METODOLOGIA

Para realização deste projeto foi organizado um grupo de trabalho constituído de dois professores e três alunos pesquisadores do departamento de Engenharia Mecânica e Produção do Centro de Tecnologia (CT) da UFC. O CT conta com 8 cursos de graduação, 10 cursos de mestrado e doutorado. Este grupo desenvolveu o projeto durante o ano de 2006. Inicialmente o grupo foi capacitado e nivelado através de treinamento e pesquisas na internet sobre o tema de RS.

O método de pesquisa foi baseado no Guia Ethos (2005) para elaboração do Balanço Social com as seguintes etapas:

➤ Designação de grupo de trabalho e partes interessadas internas e externas a serem envolvidas;

- Coleta e adequação dos dados;
- Identificação das expectativas das partes interessadas;
- Consolidação dos dados;
- Elaboração e análise dos relatórios;
- Publicação e divulgação das informações.

Para identificação das expectativas e requisitos das partes interessadas “público interno” foi realizada uma pesquisa de opinião no Centro de Tecnologia da UFC. A expectativa da parte interessada “governo” foi identificada através dos critérios do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) e pesquisa bibliográfica. Este projeto encontra-se na fase de publicação e divulgação.

3 INTRODUÇÃO AOS INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Entre os tipos de Balanços Sociais destacam-se os Balanços Contábeis e os Balanços Não Contábeis. Os primeiros são originários dos tradicionais Balanços Econômicos e mostram através de valores quantitativos de que forma o valor adicionado da Organização é distribuído entre as partes interessadas.

Os “Balanços Não Contábeis” são aqueles onde prevalece descrições mais flexíveis das atividades de responsabilidade social da organização ou aqueles que relatam o desempenho através de indicadores qualitativos. Estes modelos podem ter formatos livres, ex. Informes Sociais e formatos padronizados, ex. Indicadores Ethos de RS.

Este último tem como principal finalidade medir o desempenho das políticas de responsabilidade social da instituição. Sendo, também, uma importante ferramenta de aprendizado e avaliação da gestão da responsabilidade social, por fazer um diagnóstico preciso da situação atual da universidade através dos dados coletados e dos resultados obtidos, além de direcionar as ações rumo à excelência em sustentabilidade.

Para a elaboração do BS faz-se necessário a coleta de dados referentes a alguns setores específicos da instituição por meio de um questionário de avaliação, que foi respondido pelas pessoas previamente indicadas como representantes de cada setor. Este questionário está dividido em sete grandes temas (Ethos, 2004):

- Valores, transparência e governança: Nestas questões os representantes discorrerão sobre as ações de seus setores relativos a compromissos éticos, disseminação dos seus princípios éticos, suas práticas de governança e diálogo com partes interessadas;
- Público interno: Os representantes, neste momento, irão responder perguntas sobre o posicionamento da instituição a respeito da participação dos seus servidores em sindicatos, gestão participativa, valorização da adversidade (políticas de combate a

qualquer tipo de discriminação: gênero, raça, idade, religião e orientação sexual), políticas de remuneração e condições de trabalho;

- Meio Ambiente: As respostas das questões relativas a este tema declararão o nível de comprometimento da instituição com a melhoria da qualidade do meio ambiente;
- Fornecedores: A instituição será indagada sobre os processos de seleção, avaliação e parceria com os fornecedores. Questões como trabalho infantil, trabalho forçado e escravo estão contidos neste tema do questionário;
- Consumidores e clientes: Neste tema os representantes irão responder a perguntas relativas às políticas comunicação comercial e excelência em atendimento;
- Comunidade: As relações da instituição com as comunidades locais e suas ações sociais serão abordadas neste tema;
- Governo e sociedade: As questões sobre transparência política e liderança social serão focadas neste tema.

Para uma avaliação precisa e coerente dos resultados, para cada questão existem dois indicadores: os indicadores de profundidade e os dicotômicos. Os indicadores de profundidade têm a forma de quadros, dispostos da esquerda para a direita, em ordem de excelência. Para cada pergunta, os representantes deverão selecionar o quadro que mais se assemelha com a situação atual da instituição. Os indicadores dicotômicos são informações adicionais a respeito da perguntas em forma de sim ou não. Outros tipos de indicadores são os indicadores quantitativos, nos quais estão contidas todas as informações financeiras relativas à gestão da responsabilidade social da instituição.

4 DESEMPENHO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO CT DA UFC

4.1 Aplicação do Modelo Ethos

O modelo Ethos foi escolhido pois permite a discussão do tema “Responsabilidade Social” em sete grandes temas e requer a participação de várias pessoas no seu desenvolvimento. O grupo de pesquisa preparou o questionário “Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial 2005” e distribuiu para 16 representantes dos departamentos, funcionários técnicos e administrativos e alunos do Centro de Tecnologia e do departamento de Recursos Humanos da UFC, representantes das associações de funcionários ASTEF, ADUF e de alunos PROATIVA. Como critério utilizou-se a representatividade das partes interessadas e o interesse e disponibilidade de tempo. Os participantes deveriam pontuar e justificar através de evidências as suas respostas. O moderador buscava o consenso em três reuniões de trabalho. Os alunos entregaram pessoalmente os questionários, instrução de preenchimento com uma introdução e um glossário adaptado a IES pública. Durante a entrega dos relatórios foi explicado o procedimento de preenchimento do relatório e feito alguns exercícios como exemplo.

Na primeira reunião compareceram 8 convidados além do grupo de pesquisa (3 alunos e 2 professores). Dois convidados justificaram a ausência e enviaram os relatórios com algumas evidências. O diretor e vice-diretor do CT participaram. Observou-se, entretanto uma grande dificuldade de interpretação dos requisitos Ethos para o contexto da universidade federal e a pouca preparação do grupo para discutir indicadores sociais de desempenho empresarial nos sete principais temas do relatório. As principais constatações foram:

- Ausência de evidências objetivas para justificar os indicadores;
- Dificuldade com interpretação e utilização de termos empresariais como governança, concorrência, comportamento frente a demissões, avaliação 360°, acionistas, empresarial, entre outras no processo de gestão universitária;

- Dificuldade na compreensão da abrangência da Responsabilidade Social com temas variados e, em princípio, de pouca ingerência do Centro de Tecnologia como exemplos de parcerias e desenvolvimento de fornecedores, trabalho infantil, entre outros;
- Expectativa que o desempenho das atividades do CT seriam bem melhores do que estavam sendo consensadas;
- Expectativa que a RS seria focada somente em ações sociais;
- Dificuldade de avaliar o CT separadamente da UFC.

O grupo de pesquisa optou por uma nova estratégia para a elaboração do relatório social realizando a coleta de dados através de pesquisa documental, entrevistas individuais e focalizadas, buscando evidências em toda a UFC e não mais focando exclusivamente o CT.

Os resultados alcançados estão resumidos na próxima seção.

4.2 Relatório Social Ethos

- Tema: Valores, Transparência e Governança
- **AUTO-REGULAÇÃO DA CONDUTA: Compromissos Éticos**

Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos, a instituição de ensino apresenta-se no primeiro estágio. Os valores da organização existem de maneira formal, mas estão pouco incorporados aos processos de trabalho e às atitudes, embora a existência de documentos que tratem sobre valores na universidade, esta não monitora o comprometimento dos valores pelas partes envolvidas.

A exposição dos compromissos éticos é encontrada em diversas fontes como: Planejamento Estratégico do CT (1995,2002); site da UFC - Regimento da UFC; Estatuto da UFC; Manual do Estudante; Relatório Anual de Atividades da UFC – 2005; Relatório Anual de Gestão da UFC – 2005; ou em materiais institucionais emitidos pelo governo estadual ou federal que podem ser encontrados por meio de busca pela Internet: Decreto N°. 1.171, de 22 de junho de 1994; Lei N°. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Lei N° 10.861, de 14 de abril de 2004.

- **AUTO-REGULAÇÃO DA CONDUTA: Enraizamento na Cultura Organizacional**

Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa, a instituição de ensino apresenta-se conforme ao segundo estágio: Os valores são transmitidos esporadicamente ou em momentos específicos (contratação de empregados, processo de auditoria), com foco no público interno. Existem processos sistemáticos de difusão dos valores com foco no público interno. Há a existência de vários documentos que tratam de questões éticas trabalhistas e meio para divulgá-los, porém não existe procedimento interno que exige o conhecimento completo pelas partes interessadas. O CT da UFC apresenta periodicamente sua missão, visão, valores e crenças nas reuniões com alunos, Semana Zero, e comunidade. O mesmo exemplo é seguido pela Empresa Jr. da Engenharia de Produção e Grupos de Extensão.

O decreto de nº. 1.171, de 22 de junho de 1994, afirma que existe a obrigação de formar comitês, conselhos ou responsáveis por questões éticas. Observa-se porém pouca familiaridade, no dia-a-dia, com os temas e pressupostos contemplados no código de ética.

- **AUTO-REGULAÇÃO DA CONDUTA: Governança Corporativa**

Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança, a instituição de ensino se encontra no terceiro estágio. A alta direção tem estruturas e práticas que seguem estritamente a legislação vigente – além de se atualizar por resoluções novas. As estratégias e ações são definidas durante a realização do Planejamento Estratégico nos vários níveis da Universidade.

A alta direção tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais, regidas conforme a Lei do Servidor Público e Lei de Instituições Federais que garantem a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras

informações. O direito de voto é explícito no Regimento Geral da UFC. E o Relatório de Gestão Anual e o Relatório de Atividades divulgam os resultados alcançados pela UFC para efeito de monitoramento e avaliação. Realiza-se a avaliação periódica chamada de Avaliação Institucional, em que contempla o corpo docente e técnicos administrativos. A auditoria realizada na UFC compõe de duas partes, uma de controle interno e outra de controle externo. O controle interno é composto por: Conselhos dos Curadores, Consuni e a própria auditoria interna da Universidade. O controle externo é realizado pela Controladoria Geral da União - CGU.

- **RELAÇÕES TRANSPARENTES COM A SOCIEDADE: Diálogo com as Partes Interessadas (*Stakeholders*)**

Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a instituição de ensino apresenta-se no segundo estágio: Discute dilemas, estratégias e problemas no ambiente da liderança da universidade através do planejamento estratégico. Através dos sindicatos dos professores – ADUFC – e dos funcionários técnico-administrativos – SINTUFC – são realizadas discussões de dilemas com as partes interessadas. O serviço de ouvidoria da universidade mantém comunicação regular com os grupos ou partes interessadas. O relatório de atividades da instituição de ensino apresenta os resultados alcançados com as partes interessadas. Não são identificados os atributos e necessidades das partes envolvidas.

- **RELAÇÕES TRANSPARENTES COM A SOCIEDADE: Relações com a Concorrência**

A instituição de ensino apresenta-se no primeiro estágio: Segue as práticas de preço e concorrência comuns no mercado, cumpre a legislação e busca um posicionamento leal. Concedeu a isenção da taxa de inscrição no vestibular para 38,4% dos inscritos em 2006. O CT considera no seu planejamento estratégico como ameaça a concorrência de grandes instituições de pesquisa. Segundo Ítalo Gurgel, coordenador de Comunicação Social da UFC, não possui denúncias no Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) por motivos de concorrência desleal.

- **RELAÇÕES TRANSPARENTES COM A SOCIEDADE: Balanço Social**

Com relação à elaboração de relatório sobre os aspectos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades, tem-se que o relatório anual de atividades da Universidade mostra, de forma geral, as realizações desempenhadas. Mas, não se emitiu formulários especificamente para balanço social. Observaram-se iniciativas no Curso de Engenharia de Produção Mecânica e na FEAACS para elaborar o Balanço Social que estão em andamento. Não havíamos tratado deste assunto.

- **Tema: Público Interno**

- **DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO: Relações com Sindicatos**

A Universidade possui um canal de comunicação aberto e consolidado com os sindicatos e associações que participam ativamente das questões estratégicas da Universidade. Destacam-se o Sindicato dos Trabalhadores da UFC (SINTUFCe) e a Associação dos Docentes da UFC (ADUFC). Segundo Carlos Américo Barreira Pinto, Diretor do Departamento de Desenvolvimento Pessoal / SRH da UFC, “É freqüente as reuniões do sindicato com o Reitor”. Estágio 4.

- **DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO: Gestão Participativa**

Os funcionários da Universidade estão pouco envolvidos na gestão da UFC. Esta disponibiliza relatórios públicos das suas atividades. O regimento interno prevê participação de representantes dos empregados nas decisões estratégicas da Universidade, porém, não existe uma política estruturada de fornecimento de informações, elas são dispersas e passivas”. Não foi verificado programa formal para estímulo e reconhecimento de sugestões dos empregados para melhoria dos processos internos. Estágio 2.

Obs.: Na pesquisa de opinião realizada do CT (Anexo D) percebeu-se que alguns professores estão preocupados e interessados em participar no processo de gestão, enquanto que outros só participam quando solicitados. Observou-se que não há grande interação entre alunos e professores nesse processo. Alguns alunos sentem-se pouco envolvidos, embora seus representantes participem das reuniões do colegiado e conselho departamental. Observou-se pouco envolvimento de funcionários técnico-administrativos neste processo.

- **RESPEITO AO INDIVÍDUO: Compromisso com o Futuro das Crianças**

A UFC respeita a legislação nacional que proíbe o trabalho de menor e discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil. Possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos dos servidores.

Uma série de festividades promovidas pelo Sindicato dos Trabalhadores da UFC para a categoria foi realizada nos meses de outubro e novembro. No último dia 1º de novembro, os servidores aposentados encontraram-se num almoço promovido pelo SINTUFCE no pátio da Reitoria. No dia anterior, os servidores e filhos de servidores da Fazenda Experimental participaram de festa na AABB de Pentecoste para comemorar o Dia do Servidor e o Dia das Crianças.

Já em Fortaleza, o Dia das Crianças (12 de outubro) foi festejado com uma manhã de lazer no centro esportivo do Campus do Pici, no último dia 18 de outubro. Os palhaços animaram o encontro promovido para os filhos de servidores com até 13 anos de idade. Não foi verificada discussão com outras Instituições sobre propostas práticas para o combate ao trabalho infantil. Não foi verificado programa específico para contratação de aprendizes. Estágio 2.

- **RESPEITO AO INDIVÍDUO: Valorização da Diversidade**

A Universidade reconhece a obrigação ética do combate às formas de discriminação e valoriza as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade. A Universidade é contra comportamentos discriminatórios e promove a diversidade com projetos de inclusão social, de acessibilidade, entre outros.

O Decreto Nº. 3.298, de 20 de Dezembro de 1999, Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Possui políticas explícitas de não-discriminação na política salarial, na admissão, na promoção, no treinamento e na demissão de empregados. Não foi verificada uma política de capacitação profissional que vise melhorar a qualificação de grupos usualmente discriminados como negros, mulheres ou pessoas com idade superior a 45 anos. Não foi verificado um programa especial para a contratação de pessoas com deficiência. Estágio 2.

- **RESPEITO AO INDIVÍDUO: Relações com Trabalhadores Terceirizados**

Em suas relações com trabalhadores terceirizados, a Universidade mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Além de monitorar o cumprimento dos requisitos estabelecidos, exige que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação. Os terceirizados seguem a legislação, mas não têm os mesmos benefícios e garantias que o funcionário público. Não foi verificada integração dos trabalhadores terceirizados aos programas de treinamento e desenvolvimento profissional da UFC. Não foi verificada política de integração dos trabalhadores terceirizados com a cultura, valores e princípios da Universidade. Estágio 2.

- **TRABALHO DECENTE: Política de Remuneração, Benefícios e Carreira**

Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a UFC valoriza competências potenciais, estimulando os seus servidores por meio de remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional.

O Programa Permanente e Progressivo de Desenvolvimento dos Servidores da UFC tem o objetivo de formar profissionais de alta qualificação, gerar e difundir novos conhecimentos,

preservar e divulgar os valores artísticos e culturais, constituindo-se em instituição estratégica para o desenvolvimento do Ceará e do Nordeste. Este Programa segue o Decreto nº. 2.794, de 1 de outubro de 1998, que institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores Federais. Em entrevista no dia 19/09/06, Carlos Américo Barreira Pinto, Diretor do Departamento de Desenvolvimento Pessoal / SRH da UFC citou: “Os servidores evoluem com capacitação e qualificação, já os professores evoluem com titulação e tempo de Instituição, porém, não existe remuneração flexível”. Não foi verificada políticas com metas para reduzir a distância entre a maior e a menor remuneração paga pela Universidade. Não foi verificado índice de remuneração variável da Universidade com relação a massa salarial. Não foi verificado a realização de pesquisa para medir a satisfação dos empregados quanto à sua política de remuneração e benefícios. Estágio 3.

- **TRABALHO DECENTE: Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho.**

Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a Universidade cumpre rigorosamente com as obrigações legais buscando alcançar padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho. Como exemplo dessas boas condições, o Centro de Tecnologia da UFC realizou melhorias no sistema de ar-condicionados, iluminação das suas instalações e mantém um ambiente limpo e organizado. Participa de um convênio com o SENAD e MISMEC-CE que tem o objetivo de oferecer um curso de formação em terapia comunitária com ênfase nas questões relativas ao uso de álcool e outras drogas. A Maternidade Escola Assis Chateaubriand promove a formação de recursos humanos em ações de aprendizado, ensino, pesquisa e extensão, buscando a excelência no atendimento humanizado à saúde da mulher e do recém-nascido, vem se consolidando como hospital de referência no Estado do Ceará. Estágio 1.

- **TRABALHO DECENTE: Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade**

Para desenvolver seus recursos humanos, a Universidade mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal, considerando a aplicabilidade em sua função atual. Em entrevista no dia 19/09/06, Carlos Américo Barreira Pinto, Diretor do Departamento de Desenvolvimento Pessoal / SRH da UFC citou: “A UFC desenvolve um Programa de Capacitação para os servidores através de treinamentos e cursos técnicos”. Inclui-se programas de alfabetização a cursos de mestrado para servidores técnico-administrativos. Observa-se professores licenciados para programas de doutorado e pós-doutorado. Estágio 2.

- **TRABALHO DECENTE: Comportamento Frente a Demissões**

Diante da necessidade de redução de pessoal, a UFC evitar demissões, discute alternativas com os servidores. Permite acesso as informações referentes aos processos demissionários e não oferece, atualmente, incentivos para demissão voluntária. O processo de demissão passa por uma comissão e é garantida inconstitucionalmente defesa ampla. Não foi verificado acompanhamento e avaliação periódica da rotatividade de empregados. Estágio 3.

- **TRABALHO DECENTE: Preparação para a Aposentadoria**

Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a UFC desenvolve atividades sistemáticas de orientação, aconselhamento e preparação para a aposentadoria, discutindo seus aspectos psicológicos. Não foi verificado a participação ou apoio a programas e campanhas públicas de valorização dos idosos. Estágio 3.

- **Tema: Meio Ambiente**

- **RESPONSABILIDADE FRENTE ÀS GERAÇÕES FUTURAS: Comprometimento da Empresa com a Melhoria da Qualidade Ambiental**

A UFC tem comprometimento com a Melhoria da Qualidade Ambiental, pois trata com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades. Está cumprindo rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação pertinente,

desenvolve programas internos de melhoramento ambiental, como o PROGERE, Programa de Gestão em Resíduos Sólidos. Prioriza políticas preventivas e possui uma Coordenadoria de Desenvolvimento Regional que acompanha as ações de extensão nas áreas temáticas referentes ao meio ambiente e trabalho. A essa coordenadoria compete, ainda, articular e estimular a cooperação entre a Universidade e governos federal, estaduais e municipais, instituições públicas e privadas, ONG's e órgãos de fomento às atividades que visam a promoção do desenvolvimento regional. O Parque de Desenvolvimento Tecnológico da UFC desenvolveu um produto de remoção de petróleo em ambientes poluídos. Estágio 4.

- **RESPONSABILIDADE FRENTE ÀS GERAÇÕES FUTURAS:** Educação e Conscientização Ambiental

A UFC desenvolve ações de educação, através do treinamento de seus servidores em decorrência do Decreto nº. 2794, de 1 de outubro de 1998 que institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores Federais. O Programa de Treinamento & Desenvolvimento da Universidade Federal do Ceará em 2005 possuía em seu conteúdo programático na disciplina de Educação no Trânsito o tema de Cidadania e Meio-Ambiente. Estágio 2.

- **GERENCIAMENTO DO IMPACTO AMBIENTAL:** Gerenciamento do Impacto no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços

Segundo a Prof. Dr. Marisete Dantas de Aquino, do Departamento de Engenharia Hidráulica e Ambiental da UFC, com área de interesse em Avaliação de Impactos Ambientais de Atividades Humanas, “a Universidade não possui processos regulares que necessitem de estudos de impacto ambiental, portanto, se torna difícil identificar e relacionar um estágio na abordagem do relatório Ethos.”. Conclui-se que não vemos a aplicação deste aspecto em nossa Universidade.

- **GERENCIAMENTO DO IMPACTO AMBIENTAL:** Sustentabilidade da Economia Florestal

Reconhece a importância de verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária, mas não tem política interna ou programa específico. Não prioriza os fornecedores e clientes engajados na busca da sustentabilidade das florestas. Estágio 1.

- **GERENCIAMENTO DO IMPACTO AMBIENTAL:** Minimização de Entradas e Saídas de Materiais

A Universidade possui um convênio com a Anatel para redução do consumo de energia elétrica (Hospital, Labomar e Reitoria) em parceria com o Centro de Tecnologia e o Procem. Além dessas iniciativas foram instalados 18 bancos de capacitores e passou-se a utilizar água de poços em áreas de grande consumo nas quais não se necessita de água tratada; eliminaram-se vazamentos e ligações clandestinas. A Universidade possui iniciativas para o uso de fontes de energia renovável com a criação do Centro de Energia Solar. Esse centro apóia a realização dos projetos de equipamentos movidos à energia solar desenvolvidos com recursos do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Não foram verificadas ações de controle da poluição causada por veículos próprios e de terceiros a seu serviço. A universidade possui sistema de monitoramento para o aumento da eficiência energética, porém não foram verificadas metas específicas. Estágio 3.

- Tema: Fornecedores

- **SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIAS COM FORNECEDORES:** Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores

Como forma de regular suas relações com seus fornecedores, a UFC possui uma política de seleção e avaliação destes parceiros, baseadas em fatores como preço, qualidade e prazo. O produto enviado pelo fornecedor é verificado na Divisão de Material no Campus do Pici para certificação de suas características, tendo como base o ÁGORA, software interno que

apresenta uma listagem de produtos com suas respectivas características. Os fornecedores possuem um prazo entre dez e quinze dias para enviar os produtos solicitados pela Divisão de Material.

A UFC possui normas de avaliação de seus fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. Ou seja, através do SICAF, (Sistema de Cadastro Unificado de Fornecedores), que é o programa do Governo Federal de avaliação das empresas fornecedoras, é possível investigar pendências destas com outras instituições. Desta maneira, a Universidade só realiza a compra caso o fornecedor não tenha nenhuma pendência no SICAF.

Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como a proibição do trabalho infantil e as relações de trabalho inadequadas. Em toda compra por meio de licitação, existe cláusula no edital da HABILITAÇÃO 9.20.1 que a empresa declara não manter em seus quadros funcionais menores de 18 anos e nem trabalho insalubre, em conformidade com a Lei 9.854 de 27 de outubro de 1999. Não possui política explícita de responsabilidade social empresarial para a cadeia de fornecedores. Estágio 3.

- SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIAS COM FORNECEDORES: Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva

Com relação ao trabalho infantil na cadeia produtiva de seus fornecedores, a Universidade possui uma política formal que contribui para a erradicação do trabalho infantil, pois estimula seus fornecedores a cumprir a Legislação.

Possui cláusula específica em seus contratos de licitação relativa à proibição do trabalho infantil. Em toda compra por meio de licitação, existe cláusula no edital da HABILITAÇÃO que a empresa declara não manter em seus quadros funcionais menores de 18 anos e nem trabalho insalubre, em conformidade com a Lei 9.854 de 27 de outubro de 1999. O Departamento de Administração da UFC não tem como prática proceder periodicamente pesquisa, nem verificação e relatórios de avaliação e acompanhamento de seus fornecedores, apenas exige documentação comprobatória de não existência de mão-de-obra infantil. Segundo o chefe do Departamento da seção de compras e cadastros, grande parte dessas empresas fornecedoras são “atravessadores” que se situam num escritório com o intuito apenas de adquirir informações e destinar para as Instituições os produtos as quais solicita, logo, isto dificulta a verificação da existência de mão-de-obra infantil. Estágio 2.

- SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIAS COM FORNECEDORES: Trabalho Forçado (ou análogo ao escravo) na Cadeia Produtiva

A universidade não possui políticas formais que contribuem para a erradicação do trabalho forçado, não discute a questão com fornecedores, mas os estimula a cumprir a legislação. Conclui-se que a UFC não tratou deste assunto relativo aos Indicadores ETHOS de Responsabilidade Social Empresarial 2005. Não havíamos tratado deste assunto.

- SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIAS COM FORNECEDORES: Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

Com relação ao desenvolvimento de seus fornecedores, o Departamento Administrativo da UFC negocia com transparência estabelecendo relações contratuais com base em critérios comerciais. Toda compra acima de oito mil reais é realizada através do Pregão Eletrônico, seguindo a Lei do Governo Federal Decreto nº 5450 de 31 de maio de 2005. Tal procedimento é feito por meio de edital elaborado no Departamento Administrativo da UFC, assinado pelo pregoeiro da comissão onde é posteriormente dado o parecer pela procuradoria geral. O Pregão Eletrônico é um sistema “on line” onde a Instituição apresenta a necessidade de produtos e visualiza o preço indicado pelos fornecedores frente a todos os interessados. Encontra-se no endereço eletrônico <http://www.comprasnet.gov.br>. A Universidade não inclui entre seus fornecedores indivíduos ou grupos da comunidade, tais como cooperativas,

associações de bairro e organizações com projetos de geração de renda para grupos usualmente excluídos (populações indígenas, pessoas com deficiência). Tem como norma o tratamento justo aos fornecedores, mas não privilegia o pequeno fornecedor. Estágio 1.

- Tema: Consumidores e Clientes

- DIMENSÃO SOCIAL DO CONSUMO: Política de Comunicação Comercial

Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a UFC apresenta-se no segundo estágio: Focaliza suas estratégias de comunicação alinhando princípios e ética, com abrangência tanto interna quanto externa. Os objetivos da comunicação buscam uma imagem de credibilidade e confiança pela universidade, conforme entrevista feita com o Sr. Ítalo Gurgel - Coordenadoria de Comunicação Social. Atualiza as informações periodicamente através dos meios de comunicação - releases, UFC Fax, Jornal da UFC, rádio universitária, internet e Revista Pública - para tornar mais transparente o relacionamento entre as partes interessadas e mais seguro o fluxo de informações encontradas na universidade. Estágio 2.

- Dimensão Social do Consumo: Excelência do Atendimento

A existência da ouvidoria na Universidade agrega valor ao cliente, pois além de ter atendimento receptivo, registram-se as manifestações das partes interessadas e encaminha aos setores específicos. Estágio 2.

- Tema: Comunidade

- RELAÇÕES COM A COMUNIDADE LOCAL: Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno

Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade a UFC conhece seus impactos na comunidade, possui processo estruturado para registrar reclamações e promove reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre providências tomadas. As atividades de Extensão contribuem para a melhoria do ambiente local em que a comunidade usufrui. Além disso, dentre os projetos desenvolvidos na universidade existem aqueles que são direcionados ao desenvolvimento socioeconômico da comunidade. Projetos tanto de extensão como independentes procuram a capacitação do público para posterior aplicação dos conhecimentos no ambiente local. Estágio 2.

- RELAÇÕES COM A COMUNIDADE LOCAL: Relações com Organizações Locais

Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde, etc.) presentes no seu retorno, a instituição de ensino apresenta-se no quarto estágio: Atua em parceria com entidades locais buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.

Com o propósito de discutir alternativas visando à construção de um desenvolvimento local humano e sustentável nos municípios, a UFC (Pró-Reitoria de Extensão) promoveu seminários e discussões em conjunto com a Associação Escola de Formação de Governantes, a Fundação Konrad Adenauer e a Prefeitura Municipal de Maranguape. O encontro foi dirigido às lideranças e membros dos conselhos da sociedade, associações, ONGs, movimentos sociais, sindicatos, igrejas; lideranças estudantis; técnicos e gestores públicos; educadores; operadores do direito; comunicadores sociais e vereadores. A concha universitária tem sido usada para eventos com a participação da comunidade local ex. show de festas natalinas, bandas musicais. Algumas ações sociais e comunitárias:

Centro de Desenvolvimento Familiar – Cedefam Parceria UFC / Ministério da Saúde: Instalação da Casa de Parto - Inicialmente funcionando com Consultas Pré-Natais de Enfermagem para 300 gestantes; Implantado o Programa de Prevenção do Câncer Ginecológico e de Mama, sendo os exames laboratoriais realizados na Maternidade - Escola Assis Chateaubriand e o atendimento às gestantes com exames alterados; Parceria UFC / Prefeitura Municipal de Fortaleza: Ampliação do Projeto de Fitoterapia do Estágio 4.

- **AÇÃO SOCIAL: Financiamento da Ação Social**

Considerando o tipo de financiamento de ação social, a instituição de ensino apresenta-se no segundo estágio: Os projetos de extensão têm verbas de acordo com a composição de projetos que atendam a sociedade, podendo ser financiados por algumas instituições. Pró-Reitoria de Extensão possui especialistas para que sejam feitos o planejamento, monitoramento e avaliação de sua ação social. Estágio 1.

- **AÇÃO SOCIAL: Envolvimento da Empresa com a Ação Social**

Considerando o modo de concretizar sua ação social, a universidade contribui com apoio estrutural e aporte de competências (especialistas), envolve as organizações ou lideranças locais na implementação e no desenvolvimento dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos. Divulga internamente os projetos que apóia oferecendo oportunidade de trabalho voluntário. Estágio 2.

- Tema: Governo e Sociedade

- **TRANSPARÊNCIA POLÍTICA: Contribuições para Campanhas Políticas**

Com relação ao financiamento de candidatos a cargos públicos e de partidos políticos, a Universidade tem uma política de não apoio financeiro a esses cargos, posicionando-se claramente em relação a esse assunto, segundo a Coordenadoria de comunicação social da UFC. Estágio 3.

- **TRANSPARÊNCIA POLÍTICA: Construção da Cidadania pelas Empresas**

Em relação ao seu papel na construção da cidadania, a Universidade desenvolve periodicamente atividades de educação para a cidadania, discutindo temas como Políticas Públicas e Legislação sobre Direitos de Pessoas com Deficiências, permitindo a livre discussão e troca de informações sobre temas políticos, convidando candidatos e políticos a debaterem com os funcionários e estudantes. No dia 08 de Agosto de 2006, o candidato ao Governo do Ceará pelo PSOL visitou a Reitoria. Ele foi recebido pelo Reitor René Barreira e por integrantes da Administração Superior da Universidade Federal do Ceará. Estágio 3.

- **TRANSPARÊNCIA POLÍTICA: Práticas Anticorrupção e Propina**

Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a instituição de ensino possui normas escritas sobre o tema, as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo (representantes do poder público com os quais se relaciona), e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria. A existência de leis que tratam desse assunto impede as práticas de propina e estimula práticas de anticorrupção tendo em vista a existência de auditoria interna na universidade que fiscaliza casos dessa natureza. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais: Capítulo II- Das Proibições: XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições, de acordo com a Lei Nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Estágio 3.

- **LIDERANÇA SOCIAL: Liderança e Influência Social**

Buscando exercer a sua cidadania por meio de associações a universidade, participa, articula e viabiliza o fortalecimento de propostas de caráter público e social e mantém diálogo constante com autoridades públicas locais, regionais e nacionais, visando sua adoção. Estágio 4.

- **LIDERANÇA SOCIAL: Participação em Projetos Sociais Governamentais**

A universidade contribui amplamente com o poder público participando ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas públicas de interesse geral. Essa participação se dá através da Pró - Reitoria de Extensão e dos Centros e Departamentos da Universidade. Desenvolve parcerias com organismos públicos financiadores, como o CNPQ, FUNCAP, FINEP a fim de tornar mais eficiente seus projetos que envolvem assistência social, qualidade de ensino, entre outros. Estágio 4.

4.3 Análise dos Resultados

A seguir são descritas as principais constatações relativas a metodologia utilizada a adequação dos indicadores Ethos como instrumento de avaliação de desempenho de RS de uma IES pública:

- O processo de elaboração do relatório exige preparação da equipe responsável, conhecimento dos conceitos de RS e adaptação com uma certa criatividade nos termos empresariais;
- O relatório permite uma reflexão abrangente do desempenho da IES em 7 temas principais e relata “boas práticas” relacionadas a estes temas;
- No caso da UFC foi encontrado evidências para todos os temas com exceção de dois indicadores considerados não aplicáveis;
- O desempenho da UFC oscilou de 1 a 4 nos diversos indicadores e pode ser facilmente melhorado através da metodologia do PDCA com decisões estratégicas de gestão;
- A legislação do servidor público e o estatuto da UFC contribuem para o melhor desempenho nos indicadores Ethos;
- A aparente “inflexibilidade” ou “pouco campo de ação” dos processos internos baseados em legislação podem ser amenizados com ações legais e criativas;
- O relatório Ethos não é adequado para aplicação de forma isolada em um Departamento ou Faculdade (Centro de Tecnologia) de uma IES pública;
- As evidências relatadas baseadas nas afirmações, relatórios e entrevistas não foram auditadas durante o projeto de extensão.

5 CONCLUSÕES

Este estudo de caso descreveu o processo de realização do BS em uma IES pública e relata o seu desempenho e boas práticas através dos indicadores Ethos. A elaboração do relatório social da UFC, baseado na estrutura dos indicadores Ethos, possibilitou reunir um conjunto de informações sobre atividades de caráter social, ambiental e econômico, considerando o interesse das partes interessadas na organização, incluindo funcionários, comunidade, alunos, governo, fornecedores, entre outras.

Este relatório deve ser complementado com compromissos, com metas econômicas, sociais e ambientais e relatar as dificuldades enfrentadas e os desafios a vencer.

Este projeto de extensão universitária permitiu avaliação do desempenho social da UFC em sete grandes áreas.

O método de pesquisa foi adaptado do Guia Ethos (2005) para elaboração do BS. Os colaboradores tiveram dificuldade com a interpretação de alguns indicadores empresariais. O grupo do projeto optou por uma nova estratégia para a elaboração do relatório realizando a coleta de dados através de pesquisa documental, entrevistas individuais e focalizadas, buscando evidências em toda a UFC e não mais focando exclusivamente o CT.

O projeto permitiu a capacitação dos alunos e professores para analisarem criticamente os elementos da gestão da responsabilidade social nas IES e proporem diretrizes para o processo de gestão. Os indicadores Ethos se mostraram adequados, porém necessitam compatibilização para melhorar a sua aplicação no meio acadêmico. O relatório permitiu a seguinte avaliação:

- Valores, transparência e governança: Os compromissos éticos estão definidos em vários documentos mas seu conhecimento e assimilação não está totalmente sedimentada no “dia a dia” na cultura organizacional. A boa governança é apoiada pela legislação federal e estatutos interno da organização.

- Público interno: Os servidores são representados ativamente pelos sindicatos e a gestão é participativa em todos os níveis com representantes dos discentes, docentes e técnicos-administrativos.
- Meio Ambiente: A UFC tem demonstrado seu comprometimento com as questões ambientais através do ensino, capacitação de servidores, programas para diminuir consumo de água e energia, entre outros;
- Fornecedores: Os procedimentos de compras são regidos por legislação e incluem processos de seleção, avaliação de fornecedores, mas possuem pouca abrangência em relação a parcerias com os fornecedores e questões como trabalho infantil, forçado e escravo;
- Consumidores e clientes: As partes interessadas usam continuamente a ouvidoria da UFC e as questões relativas aos alunos são tratadas individualmente;
- Comunidade: As relações da instituição com as comunidades locais e suas ações sociais são tratadas através de estrutura formal e através de inúmeros projetos de extensão;
- Governo e sociedade – As questões sobre transparência política e liderança social são tratadas na legislação e estatuto interno da UFC e observa-se uma intensa relação com a sociedade em vários temas.

Por último é importante salientar que esta pesquisa tem caráter investigativo, introdutório e contributivo na questão bastante complexa da RS nas IES públicas e as formas de relatórios sociais.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASHLEY, P.A. et al. - **Ética e Responsabilidade Social** nos negócios. São Paulo: Saraiva. 2002.

ETHOS. **Ferramentas de Gestão**, 2004: Responsabilidade Social Empresarial.2004

(_____) **Guia do Balanço Social Ethos**, 2005. Capturado em 12 03.2005 em www.ethos.org.br.

GRI: **Global Reporting Inictiativ**. Capturado em 12.03.2005 em www.bsd-net.com/bsd_brasil/

INSTITUTO ETHOS. - **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. São Paulo,2005. Disponível em: www.uniethos.org.br/. Acesso em: 15/03/2006.

LEIPZIGER, D. **SA 8000**. Qualitymark, 2003.

SINAES. **PORTARIA** Nº 300 de 30 de janeiro de 2006. Disponível em: <www.inep.gov.br>.

SOCIAL RESPONSIBILITY EVALUATION PERFORMANCE IN UNIVERSITY USING ETHOS POINTERS

Abstract: *This project objectified the evaluation of the performance and the social responsibility practices in a university using Ethos pointers. This work allowed get a Social Responsibility vision in seven main subjects and presented difficulties in the interpretation of some enterprise concepts. Its application was considered adjusted. The performance of the university is supported by legislation and internal statutes.*

Key-words: *Social Responsibility, University, Ethos pointers*