UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AMBIENTE, TECNOLOGIA E SOCIEDADE

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UNIVERSIDADES: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE DIFERENTES SUJEITOS NA COMUNIDADE ACADÊMICA POTIGUAR.

JÚLIO CÉSAR RODRIGUES DE SOUSA

Mossoró, RN

Dezembro de 2014

JÚLIO CÉSAR RODRIGUES DE SOUSA

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UNIVERSIDADES: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE DIFERENTES SUJEITOS NA COMUNIDADE ACADÊMICA POTIGUAR.

Dissertação apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA, Campus de Mossoró, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Ambiente, Tecnologia e Sociedade.

Orientadora: Profa. Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira

Mossoró, RN

Dezembro de 2014

O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade de seus autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Central Orlando Teixeira (BCOT)
Setor de Informação e Referência

S725g Sousa, Júlio César Rodrigues

Gestão da responsabilidade social em universidades: análise da percepção de diferentes sujeitos na comunidade acadêmica potiguar/ Júlio César Rodrigues de Sousa -- Mossoró, 2014.
201f.: il.

Orientadora: Profª. Dra. Elisabete Stradioto Siqueira

Dissertação (Mestrado em Ambiente Tecnologia e Sociedade) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação.

1. Gestão universitária. 2. Responsabilidade social. 3. Meio ambiente. 4. Comunidade acadêmica. I. Título.

RN/UFERSA/BCOT/875-14 CDD: 378

Bibliotecária: Vanessa Christiane Alves de Souza Borba
CRB-15/452

JÚLIO CÉSAR RODRIGUES DE SOUSA

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UNIVERSIDADES: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE DIFERENTES SUJEITOS NA COMUNIDADE ACADÊMICA POTIGUAR.

Dissertação apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA, Campus de Mossoró, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Ambiente, Tecnologia e Sociedade.

Aprovada em 01.12.2014 Conceito: APROVADO

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira (UFERSA)

Orientadora

Prof. Dr. Francisco Odolberto de Araújo (UFERSA)

Membro

Profa. Dra. Erlaine Binotto (UFGD)

Membro

O que dizer para Monalisa? Sem seu companheirismo, paciência, carinho e acima de tudo amor, este trabalho não estaria finalizado. Foram muitas renúncias, privações e principalmente superações. Mas acredite, faria tudo novamente, pois sei que colherei os frutos ao teu lado e com a companhia de nossas filhas Anna Júlia, Anna Caroline e Anna Letícia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por conduzir e guiar mais este projeto em minha vida;

Agradeço a Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA, que disponibilizou toda estrutura necessária para a construção desta dissertação;

Meus sinceros agradecimentos a professora, orientadora e amiga Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira, que dedicou bastante tempo e conhecimento para realização desta pesquisa. Foram dois anos de intenso aprendizado, através das revisões e de suas valorosas contribuições, sempre cobertas de muito esmero e perfeição. Considerando todo apoio recebido por Bete, qualquer problema ou erros que ainda existam neste trabalho é de minha inteira responsabilidade.

Agradeço ao professor Dr. Francisco Odolberto de Araújo e a professora Dra. Erlaine Binotto por aceitarem prontamente participar da banca de defesa do projeto e contribuir na construção deste trabalho;

Agradeço a professora Dra. Lilian Giesta por contribuir na minha formação através do convite para exercício do estágio de docência e por todos conhecimentos transmitidos;

Agradeço a todos docentes e discentes do Programa de Pós-Graduação em Ambiente, Tecnologia e Sociedade – PPGATS;

Agradeço a Keina Cristina Santos Sousa e Silva, diretora da Biblioteca Orlando Teixeira da UFERSA, que disponibilizou o espaço físico da biblioteca para coleta de dados;

Agradeço a Arrilton Carlos de Brito Filho, bolsista do PPGATS que auxiliou na coleta de dados da pesquisa;

Agradeço a Amanda Freitas da Assessoria de Comunicação da UFERSA que construiu toda a identidade visual da pesquisa utilizada nas redes sociais.

Agradeço a Aníbal Mascarenhas Filho da Assessoria de Relações Internacionais da UFERSA que auxiliou na tradução de textos em inglês.

Agradeço a todos os reitores, pró-reitores, diretores de campus, docentes, técnico-administrativos e discente da UFERSA, UERN, UFRN e UNP que contribuíram de alguma forma para a realização desta pesquisa.

GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UNIVERSIDADES: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE DIFERENTES SUJEITOS NA COMUNIDADE ACADÊMICA POTIGUAR.

RESUMO

O conceito de responsabilidade social tem sua origem nas organizações empresariais, preocupadas em reduzir o avanço das propostas socialistas e de intervenção do Estado, dessa forma, busca reduzir os impactos das organizações sobre o tecido social. Contudo, o impacto produzido é diferenciado, dependendo da natureza e do tipo de atividade que desenvolve. Nesse contexto, encontramos as universidades que tem a função de formação de profissionais que contribuam na melhoria das condições de vida de uma dada sociedade, e suas externalidades não são tão evidentes como em outras organizações. Então, questiona-se que tipo de ações elas deveriam desenvolver em seu processo de gestão? A partir desta problemática o estudo objetiva avaliar a percepção da comunidade acadêmica potiguar sobre os princípios e temas centrais da responsabilidade social, assim como compreender o nível de maturidade organizacional na temática. Como método utilizou-se uma abordagem quali-quantitativa e a coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionários com 1.318 discentes, 118 técnico-administrativos, 104 docentes e 29 gestores da UFERSA, UFRN, UERN e UNP, além de realização de entrevistas semiestruturadas junto a 2 reitores, 15 pró-reitores e 4 diretores de campus. Os resultados da pesquisa revelaram que existe um longo caminho a ser percorrido até que as universidades potiguares se tornem instituições socialmente responsáveis, tendo em vista que os dados da governança organizacional evidenciaram a falta de alinhamento entre gestores e demais membros da comunidade acadêmica, com percepções distintas sobre as práticas universitárias; com relação aos direitos humanos, constatou-se que as universidades cumprem sua responsabilidade básica, entretanto, existe dois pontos preocupantes: a liberdade de expressão no âmbito acadêmico e a igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos; no que se refere às práticas de trabalho, o público demonstrou que as universidades não se esforçam para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que ocasionam estresse e doenças; no que concerne às práticas leais de operação, os dados sinalizaram que não existem nos sistemas de governança, mecanismos capazes de combater atos lesivos contra a administração universitária; quanto a dimensão meio ambiente, os resultados demonstraram a falta de alinhamento entre o discurso acadêmico e as práticas ambientais existentes; no tocante às questões relativas aos consumidores, mostraram que está em curso uma mudança no perfil dos alunos da graduação em relação a década passada, onde cada vez mais, estes necessitam de serviços da assistência estudantil para se manterem na universidade e concluírem seus estudos. E no que diz respeito ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade, o público reconheceu a importância do papel das universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas, sobretudo na produção, difusão e transferência de conhecimentos que contribuem diretamente na resolução dos problemas locais.

Palavras-chave: gestão universitária, comunidade acadêmica, meio-ambiente, políticas públicas, responsabilidade social

MANAGEMENT OF SOCIAL RESPONSIBILITY AT UNIVERSITIES:ANALYSIS OF DIFFERENT SUBJECTS' PERCEPTION IN THE POTIGUAR ACADEMIC COMMUNITY

ABSTRACT

The concept of social responsibility is originated in corporate organizations which, concerned about decreased advance of socialism and state intervention proposals, seek reduced impacts of organizations on the social fabric. However, the impact is different according to the kind of activities developed. In this context, there are universities with the function of training professional staff to help improving a certain society living conditions. And their externalities are not so clear as in other organizations. Thus, we wonder what kind of actions they should develop in their management process. With this issue, this study aims at evaluating the perception of the Potiguar academic community on the main principles and themes of social responsibility, as well as understanding the organization maturity level on the theme. For this purpose, a qualitative and quantitative approach was used, and the data collect was performed by applying a questionnaire to 1,318 student, 118 technical-administrative staff, 104 professors and 29 managers of UFERSA, UFRN, UERN and UNP, and the conduction of semi-strutured interviews with 2 rectors, 15 pro-rectors, and 4 campus administrators. The research findings showed a long way to be run until Potiguar universities become socially responsible institutions, considering that the organizational governance data highlighted disagreement between managers and other academic community members, who had distinct perceptions on university practices. Regarding human rights, it was found that universities meet basic responsibility. However, there are two points of concern: freedom of speech in the academic sphere and equal opportunities for all individuals; concerning the working practices, they showed that universities do not make many efforts to eliminate from the workplace psychosocial risks causing stress and diseases; concerning the fair operating practices, the data showed that governance systems do not present mechanisms to combat acts detrimental to the university management; on the environment, the results showed disagreement between the university speech and the current environmental practices; in relation to the public, it was found that there is a change in the undergraduate students profile compared to the past decade – they increasingly need the student welfare services to stay at the university and graduate. And regarding the community participation and development, they recognise the universities important role for the development of regions committed especially to producing, publishing and sharing knowledge contributing directly to solve the local problems.

Keywords: university management, academic community, environment, public policies, social responsibility

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CED	Comitê de Desenvolvimento Econômico
CGU	Controladoria Geral da União
CIOSL	Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
CPA	Comissão Própria de Avaliação
DSC	Desempenho Social Corporativo
IES	Instituições de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ISO	Organização Internacional para Normalização
MEC	Ministério da Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organizações das Nações Unidas
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPGATS	Programa de Pós-Graduação em Ambiente, Tecnologia e Sociedade
PPI	Projeto Pedagógico Institucional
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
RSU	Responsabilidade Social Universitária
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
TCU	Tribunal de Contas da União
UERN	Universidade do Estado do Rio Grande do Norte
UFERSA	Universidade Federal Rural do Semi-Árido
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UNP	Universidade Potiguar

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Número e Percentual de Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa – Brasil – 2011.	38
Tabela 2 -	Número de Gestores das Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa – Rio Grande do Norte – 2013.	43
Tabela 3 -	Universo e Amostra de Alunos, Técnicos e Docentes das Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa – Mossoró, Rio Grande do Norte – 2013.	43
Tabela 4 -	Principais externalidades negativas para implantação de ações sociais nas universidades potiguares – 2013	50
Tabela 5 -	Fatores determinantes para implantação de ações sociais nas universidades potiguares – 2013.	51
Tabela 6 -	Principais ações sociais adotada pelas universidades potiguares – 2013	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Definição das fases da responsabilidade Social	21
Figura 2 -	Pirâmide da Responsabilidade Social Corporativa	23
Figura 3 -	Hierarquia das Necessidades Organizacionais	24
Figura 4 -	Evolução da legislação no ensino superior brasileiro	32
Figura 5 -	Visão Holística de Responsabilidade Social Universitária	37
Figura 6 -	Percepção dos alunos quanto a governança organizacional	47
Figura 7 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto a governança organizacional	47
Figura 8 -	Percepção dos docentes quanto a governança organizacional	48
Figura 9 -	Percepção dos alunos quanto aos direitos humanos	54
Figura 10 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto aos direitos humanos	55
Figura 11 -	Percepção dos docentes quanto aos direitos humanos	55
Figura 12 -	Percepção dos gestores quanto aos direitos humanos	56
Figura 13 -	Percepção dos alunos quanto as práticas de trabalho	59
Figura 14 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto as práticas de trabalho	60
Figura 15 -	Percepção dos docentes quanto as práticas de trabalho	61
Figura 16 -	Percepção dos gestores quanto as práticas de trabalho	62
Figura 17 -	Percepção dos alunos quanto ao meio ambiente	68
Figura 18 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto ao meio ambiente	69
Figura 19 -	Percepção dos docentes quanto ao meio ambiente	70
Figura 20 -	Percepção dos gestores quanto ao meio ambiente	71
Figura 21 -	Percepção dos alunos quanto as práticas leais de operação	76
Figura 22 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto as práticas leais de operação	76
Figura 23 -	Percepção dos docentes quanto as práticas leais de operação	77
Figura 24 -	Percepção dos gestores quanto as práticas leais de operação	77
Figura 25 -	Percepção dos discentes quanto as questões relativas ao consumidor	81
Figura 26 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto as questões relativas ao consumidor.	81

Figura 27 -	Percepção dos docentes quanto as questões relativas ao consumidor	82
Figura 28 -	Percepção dos gestores quanto as questões relativas ao consumidor	82
Figura 29 -	Percepção dos alunos quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade	86
Figura 30 -	Percepção dos técnico-administrativos quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade	87
Figura 31 -	Percepção dos docentes quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade	88
Figura 32 -	Percepção dos gestores quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Resgate dos principais acordos globais de responsabilidade social	26
Quadro 2 -	Resumo histórico da evolução da responsabilidade social	29
Quadro 3 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de governança organizacional	49
Quadro 4 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de direitos humanos	57
Quadro 5 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de trabalho	66
Quadro 6 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de meio ambiente	74
Quadro 7 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas leais de operação	80
Quadro 8 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às questões relativas ao consumidor	84
Quadro 9 -	Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade	92
Quadro 10 -	Resumo comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares por categorias de análise.	93

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 14

1.1 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS 16

1.1.1 Objetivo geral 16

1.1.2 Objetivos específicos 16

2. REVISÃO DA LITERATURA 17

2.1. HISTÓRICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL 17

2.2. O PAPEL SOCIAL DA UNIVERSIDADE BRASILEIRA 31

2.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA 35

2.5. GESTÃO UNIVERSITÁRIA 39

3. METODOLOGIA 42

3.1. ESTRATÉGIAS DE PESQUISA 42

3.1.1Abordagem Quali-quantitaviva 42

3.2. UNIVERSO DA PESQUISA 42

3.3. SELEÇÃO DE SUJEITOS 42

3.4. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS 44

3.4.1. Escala tipo likert 44

3.4.2. Entrevista semi-estruturada 45

3.5. CATEGORIAS DE ANÁLISE DE DADOS 45

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES 46

4.1. GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL 46

4.1.1. Análise dos resultados sobre governança organizacional 48

4.2. DIREITOS HUMANOS 53

4.2.1. Análise dos resultados sobre direitos humanos 56

4.3. PRÁTICAS DE TRABALHO 57

4.3.1. Análise dos resultados sobre práticas de trabalho 63

4.4. MEIO AMBIENTE 67

4.4.1. Análise dos resultados sobre meio ambiente 72

4.5. PRÁTICAS LEAIS DE OPERAÇÃO 75

4.5.1. Análise dos resultados sobre práticas leais de operação 78

4.6. QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR 80

4.6.1. Análise dos resultados sobre questões relativas ao consumidor 83

4.7. ENVOLVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE 85

4.7.1. Apresentação dos resultados sobre envolvimento e desenvolvimento da comunidade 90

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 94

6. REFERÊNCIAS 98

7. APÊNDICES..... 102

1. INTRODUÇÃO

As organizações, em todo o mundo, vêm sendo pressionadas a adotarem práticas e posturas sustentáveis. Como resposta a tal processo, uma série de normas relacionadas a uma postura socialmente responsável das empresas estão sendo publicadas. Entre elas pode-se citar:

- *Social Accountability 8.000*, publicada em 1997, com foco na avaliação das condições do local de trabalho.
- ISO 14000, lançada em 2001, que estabelece diretrizes sobre a área de gestão ambiental dentro de empresas, e tem como objetivo a certificação de empresas.
- ISO 26000, publicada no ano de 2010 que trata as diretrizes sobre responsabilidade social, que possui caráter educativo, sem fins de certificação.

Percebe-se que o conceito formado sobre responsabilidade social vem sofrendo profundas mudanças nos últimos anos, principalmente, quanto ao seu escopo e conteúdo. Uma das principais alterações conceituais advindas da NBR/ISO 26000:2010, trata-se da compreensão da responsabilidade das instituições, esta norma amplia para todas as organizações a responsabilidade pelo desenvolvimento sustentável. Até então, a pressão por ações sociais era notada somente nas organizações existentes no mundo empresarial.

Conforme a literatura existente, as organizações privadas possuem diversos motivadores para adoção de ações sociais, cita-se como exemplos desses benefícios: a compensação dos impactos produzidos por suas ações, melhoria da imagem organizacional, a redução de rotatividade e o aumento de produtividade de seus funcionários. Sobre esta mesma questão, transcreve-se a contribuição de Alves (2003, p.41):

> atender às demandas de uma responsabilidade social implica dizer que a empresa também pode beneficiar-se dessa atuação social do ponto de vista do volume de vendas, da sua imagem e sua visibilidade no mercado, e, portanto, do fortalecimento de sua marca.

Segundo Xavier e Maranhão (2010), o conceito de responsabilidade social nasce a partir de questionamentos da sociedade, contra as ações desenvolvidas pelas empresas. Questionamentos sobre as responsabilidades que a sociedade espera das empresas.

Percebe-se que o tema responsabilidade social, com ênfase na administração pública, ainda é pouco discutido, e não existe consenso sobre esta temática, onde as contribuições encontradas sobre a temática retratam principalmente a ausência do Estado, notadamente,

após o advento da globalização e a abertura dos mercados nos anos 80. Conforme assevera Xavier e Maranhão (2010, p.298):

> O Estado neoliberal, altamente comprometido com os interesses corporativos, encontra-se desprovido de uma atuação frente às demandas sociais. Os cidadãos, embora financiadores das ações do Estado, não vêem nas ações deste o fim social.

No ambiente acadêmico, o debate sobre responsabilidade social vem ganhando espaço nos últimos anos, especificamente a partir de 2004, quando o tema foi definido como um dos critérios de avaliação das Instituições de Ensino Superior – IES, através da publicação da Lei 10.861/04, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES. Apesar desta dimensão social ser um dos critérios de avaliação das universidades, os documentos oficiais das universidades públicas não dão a devida importância ao tema. Nos relatórios de gestão existe um único ponto sobre a temática, trata-se das contratações públicas sustentáveis realizadas, ou seja, nota-se que os órgãos de controle, como o Tribunal de Contas da União – TCU e Controladoria Geral da União - CGU, não fomentam a adoção de ações sociais por parte das universidades públicas.

Já o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, que define o planejamento estratégico da organização, elaborado para o período de cinco anos também deve conter políticas institucionais de responsabilidade social. Entretanto, a temática é tratada de forma superficial sem descrever corretamente as contribuições esperadas para a inclusão social e para o desenvolvimento sustentável da região em que a universidade está inserida. No entanto, acredita-se que este conceito é bem mais amplo, conforme afirma Cavalcanti (2005, p.45):

> Nenhuma sociedade desenvolvida pode produzir à custa da degradação ambiental e do comprometimento das gerações futuras. O conceito de desenvolvimento sustentado pressupõe uma visão de organização que não é limitada por uma de suas facetas, mas, sim, de uma organização imersa na dimensão social, a qual impregna todos os seus relacionamentos externos com o ambiente, com seus vizinhos, com a sociedade em geral, bem como os internos, de acionistas a empregados.

No Brasil, o tema tem influenciado alguns debates políticos, o Senador Cristovam Buarque apresentou ao Senado o projeto de lei suplementar nº 344/2012, que tornará obrigatória a oferta de cursos e programas de extensão direcionados para pessoas da terceira idade, em todas as instituições de ensino superior, com vistas a contribuir na promoção de níveis elevados de bem-estar na comunidade e na melhoria da qualidade de vida da população, princípios intrínsecos da responsabilidade social (ABNT, 2010).

Mas afinal, qual o verdadeiro significado do termo responsabilidade social? Existe consenso entre os acadêmicos sobre o assunto? Como o conceito é visto pelos acadêmicos

brasileiros? Como os acadêmicos dos países que vivenciam graves desigualdades sociais determinadas pela exclusão dos bens fundamentais para sustentação da vida concebem o tema? Como o setor público responde às questões de responsabilidade social? Como isso se dá no contexto universitário?

A partir dessas indagações, emerge a seguinte problemática: O conceito de responsabilidade social tem sua origem nas organizações empresariais, preocupadas em reduzir o avanço das propostas socialistas e de intervenção do Estado, dessa forma, busca reduzir os impactos das organizações sobre o tecido social (BOWEN, 1957). As universidades tem a função de formação de profissionais que contribuam na melhoria das condições de vida de uma dada sociedade, e suas externalidades não são tão evidentes como de outras organizações. Nesse contexto, questiona-se que tipo de ações elas deveriam desenvolver em seu processo de gestão práticas de responsabilidade social?

Este estudo tratará a percepção da comunidade acadêmica potiguar quanto ao papel da responsabilidade social no âmbito acadêmico, e se a visão da Administração das universidades pesquisadas está alinhada com os demais membros da comunidade acadêmica. Nesta conjuntura, o projeto apresenta-se como oportunidade de contribuir para o debate e maior aprofundamento da realidade existente nas universidades potiguares, através da investigação sobre responsabilidade social, sob um viés interdisciplinar.

1.1 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar a percepção da comunidade acadêmica potiguar sobre a gestão da responsabilidade social no contexto universitário.

1.1.2 Objetivos específicos

a) Investigar a percepção de alunos, técnicos, docentes e gestores quanto à gestão interna da universidade, direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operações, questões relativas aos alunos e envolvimento e desenvolvimento da comunidade;
b) Realizar uma análise comparativa entre a percepção sobre responsabilidade social da comunidade acadêmica com a percepção dos gestores universitários;
c) Identificar as principais externalidades negativas produzidas pelas universidades potiguares na percepção de seus gestores;

d) Identificar as principais ações sociais adotadas pelas universidades potiguares na percepção de seus gestores.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. HISTÓRICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

O termo responsabilidade social sofreu diversas mudanças conceituais nos últimos anos, primeiramente associado as atividades empresariais, até a atual concepção que deve contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Este capítulo irá resgatar as contribuições sobre a temática responsabilidade social, através do relato do surgimento, consolidação e internacionalização deste conceito, assim como irá demonstrar como este tema tem contribuído para que os administradores consigam conciliar objetivo antagônicos de diversas partes interessadas nas decisões organizacionais.

Para Bragato *et al.* (2010, p.24) "a discussão de responsabilidade social é uma tentativa de restabelecer uma tradição de 2.000 anos atrás, quando os negócios estavam intimamente relacionados com a comunidade." Os autores ainda afirmam que a partir da Revolução Industrial é acentuado o afastamento entre sociedade e negócios, por possuírem objetivos antagônicos e conflitantes.

Carrol (2008) também define o final do século XIX, ou a Revolução Industrial, como um ponto de partida razoável para fins de discussão, apesar de considerar a responsabilidade social como um produto do século XX, especialmente a partir da década de 1950 até o presente momento.

Neste sentido, este estudo irá fornecer uma visão histórica da evolução do conceito de Responsabilidade Social, e irá utilizar a classificação proposta por Carrol (2008), a saber:

1º Período: da Revolução Industrial até 1950;

2º Período: Década de 1950;

3º Período: Década de 1960;

4º Período: Década de 1970;

5º Período: Década de 1980;

6º Período: Década de 1990;

7º Período: Século XXI.

O primeiro período tem início a partir dos anos 1800, com a substituição da manufatura artesanal para a produção com máquinas, e conforme Siqueira *et.al* (2009, p.36)

"...a Revolução Industrial, cuja conexão está voltada prioritariamente para a produção do lucro, que a distância entre negócios e sociedade é finalmente selada como um antagonismo."

Chrisman e Carrol (1984) asseveram que durante a Revolução Industrial no Século XIX as atividades empresariais operavam praticamente sem restrições do governo e sem pressão da opinião pública. Neste período, o único papel esperado das organizações era puramente econômico, com o objetivo solitário da maximização do lucro. Assim, os gerentes estavam preocupados apenas com as consequências econômicas de suas atividades, o que levou muitas empresas a abusarem de seu poder, e com isto esta época foi marcada por falhas de condutas e incidentes éticos.

No início do século XX nos Estados Unidos, houve o surgimento das ciências administrativas, que fomentou o debate acadêmico sobre o papel social das organizações empresariais, que no ano de 1929, já tinham enfrentado sua primeira grande crise, com o *crash*[1] na bolsa de Nova York, evento que facilitou o ingresso de administradores profissionais na gestão de diferentes organizações e permitiu que se percebesse o impacto que as organizações poderiam produzir na sociedade (BRAGATO et al., 2010; ALVES, 2003). Esse conjunto de fatores favoreceu a separação entre propriedade e controle no mundo corporativo, e as empresas começaram a considerar os interesses de outras partes envolvidas nas atividades das empresas, como empregados, fornecedores, clientes e comunidade, devido principalmente a mudança de mentalidade proporcionada pelo ingresso de administradores profissionais na gestão das organizações e paralelamente, pelo surgimento dos sindicatos, que tinham o papel de denunciar os abusos cometidos pelas empresas (ALVES, 2003).

A Administração Profissional das empresas não significou uma limitação do poder organizacional, mas uma ampliação de sua eficiência e eficácia, pois as empresas continuaram a crescer e se tornaram ainda mais influentes, principalmente ao utilizarem os conceitos desenvolvidos pela Administração Científica, que tinha como foco os processos de produção e o aumento da produtividade dos trabalhadores. Neste cenário, apesar do surgimento de ações pontuais de responsabilidade social corporativa, esse período foi marcado pelo momento em que as grandes corporações passaram a dominar a economia, com poder econômico concentrado nas mãos de poucos, ampliando significativamente a influência da classe dominante corporativa no plano econômico e social (CARROL, 2008).

Em síntese, esta foi a visão predominante até o fim da II Guerra Mundial, em que a principal responsabilidade social das empresas era a maximização de seus lucros, e pouco

[1] Alvoroço na Bolsa de Nova York, no dia 24 de outubro de 1929, que ocasionou a excessiva venda de ações e derrubou seus preços, levando vários milionários a falência (O CRASH da bolsa de Nova York, 1929)

importava o bem-estar de empregados e da sociedade (BRAGATO et al., 2010; BITTENCOURT; CARRIERI, 2005).

Carrol (2008) definiu que não há nenhuma maneira fácil de resumir o desenvolvimento do conceito de responsabilidade social antes da década de 1950. Para o autor, os debates realizados neste primeiro período foram importantes para preparar o palco para o nascimento oficial da RSC e seu crescimento na década de 1950.

O segundo período iniciou-se no ano de 1953, especificamente com a publicação do livro *Social Responsibilities of the Businessman,* de Howard R. Bowen, que marcou o início do período moderno da literatura do assunto (CARROL, 2008). Alves (2003, p.38) destaca que a percepção de Bowen sobre responsabilidade social "estava fortemente ligada ao caráter religioso da sociedade norte-americana, portanto, à condição estabelecida da moral social da época".

O próprio Bowen (1957, p.14-15) assevera que responsabilidade social "refere-se às 'obrigações' dos homens de negócios de adotar orientações, tomar decisões e seguir linhas de ação, que sejam compatíveis com os fins e valores de nossa sociedade (*grifo nosso*)". Este autor ainda define "responsabilidade pública", "obrigações sociais" e "moralidade social" como sinônimos de responsabilidade social.

Para Carrol (2008) Howard Bowen esteve bem a frente do seu tempo, já que ele levantou uma série de reflexões sobre estratégias de gestão que somente anos depois viriam à tona e tornar-se-iam práticas comuns no que diz respeito à gestão da Responsabilidade Social, como por exemplo recomendações que incluíram mudanças na composição dos conselhos de administração, maior representação social na gestão, o uso da auditoria social, educação social dos gerentes de negócios, desenvolvimento de códigos empresariais de conduta, e realização de mais pesquisa em ciências sociais.

De forma complementar, Bittencourt e Carrieri (2005, p.20) destacam que "...o debate socioeconômico no período de reconstrução da economia capitalista no contexto da guerra fria, pós-Segunda Guerra Mundial, está presente nos postulados de H. Bowen, ao afirmar a doutrina da responsabilidade social como uma alternativa possível para se evitar um maior controle da economia pelo Estado".

Bowen (1957, p.40) defende que a responsabilidade social deve ser assumida voluntariamente pelos homens de negócios, e demonstra claramente sua preocupação com uma provável intervenção estatal na economia, e com o perigo do socialismo ao afirmar que:

> Devido à sua função crucial em nossa vida econômica, o homem de empresa está em condições de auxiliar a proteger, por suas próprias decisões, o

> sistema econômico baseado na autodeterminação e a auxiliar a impedir o advento de um controle total da vida econômica pelo Estado. O fato dele assumir responsabilidades é, no mínimo, uma alternativa parcial ao socialismo.

O segundo período encerrou-se com muito debate e poucas ações, traz uma proposta de mudança de atitudes, onde executivos começaram a sentirem-se confortáveis com o conteúdo de Responsabilidade Social Corporativa - RSC, dispostos a aprender e acomodar este conceito em suas organizações (CARROL, 2008).

O terceiro período, ou a década de 1960 foi a época em que os conceitos e práticas de Responsabilidade Social proliferaram nos Estados Unidos e Europa. Diversos autores começam a definir concretamente o que seria o termo (CARROL, 2008).

Davis (1960 *apud* CARROL, 1979, 2008) definiu o conceito como decisões e ações de empresários tomadas por razões parcialmente fora do interesse econômico ou técnico da empresa. Argumentou que a responsabilidade social é uma ideia nebulosa, mas deve ser vista em um contexto gerencial, afirmando que algumas decisões empresariais socialmente responsáveis podem ser justificadas por um processo longo, complicado de raciocínio, tendo uma boa chance de trazer ganho econômico de longo prazo para a empresa.

Outra contribuição foi a de William ‘C. Frederick (1960 *apud* CARROL, 2008) que definiu que responsabilidade social, implica uma postura pública em direção a recursos econômicos e humanos da sociedade e uma vontade de ver que são utilizados esses recursos para fins sociais amplos e não simplesmente para os interesses estritamente circunscritos de particulares e empresas.

Para Heald (1970 *apud* CARROL, 2008), no final da década de 1960, as práticas empresariais abraçaram temas como filantropia, melhorias de empregados (condições de trabalho, relações de trabalho, políticas de pessoal), relacionamento com clientes e relações com acionistas. E para Carrol (2008), ainda havia mais conversa do que ação em relação à RSC.

A década de 1970 representou o quarto período do tema responsabilidade social, que teve início com a publicação do livro de Harold Johnson, intitulado de *“Business in Contemporary Society: Framework and Issues”*, o autor definiu que uma empresa socialmente responsável é aquela cujos administradores equilibram uma multiplicidade de interesses. Em vez de lutar apenas para maiores lucros para os seus acionistas, a empresa responsável também considera os interesses de funcionários, fornecedores, distribuidores, comunidades locais, e da nação. (CARROL, 2008)

Um ano depois, destaca-se a contribuição do Comitê de Desenvolvimento Econômico (CED), que em sua publicação afirmou que as funções de negócios por consentimento público (finalidade básica) é servir construtivamente as necessidades da sociedade, para satisfazê-la. Este mesmo Comitê, afirmou que nessa época emergia um novo contrato social entre as empresas e a sociedade, sugerindo que as atividades empresariais deveriam ampliar sua responsabilidade perante a sociedade americana, contribuindo para melhoria da qualidade de vida da população (CARROL, 1979, 2008). O conceito elaborado pelo CED foi resumido em três círculos concêntricos, e representava o nível de maturidade das organizações em responsabilidade social, conforme a figura abaixo:

Figura 1 – Definição das fases da responsabilidade Social

Fonte: Adaptado de Carrol (1979, 2008)

Outro autor a definir responsabilidade social neste período foi George Steiner, que publicou em 1971, o livro *Business and Society*, nesta obra afirma que o negócio deve ser fundamentalmente uma instituição econômica, entretanto possuem responsabilidades sociais. E ainda destacou que quanto maior a empresa se tornar, maiores devem ser as preocupações sociais (CARROL, 2008).

Em 1973, Keith Davis afirmou que o conceito se refere à consideração da empresa, e em resposta a questões que ultrapassam as exigências econômicas, técnicas e legais estreitas da empresa (CARROL, 2008).

Richard Eels e Clarence Walton compartilharam a mesma linha de pensamento de Davis, quando na terceira edição de sua obra *Conceptual Foundations of Business* afirmaram que a responsabilidade social corporativa representa uma preocupação com as necessidades e objetivos da sociedade que vai além do meramente econômico (CARROL, 2008).

Em 1975, S. Prakash Sethi, publicou um artigo que se tornaria um clássico sobre a temática, intitulado *Dimensions of Corporate Social Performance: Na Analytic Framework.*

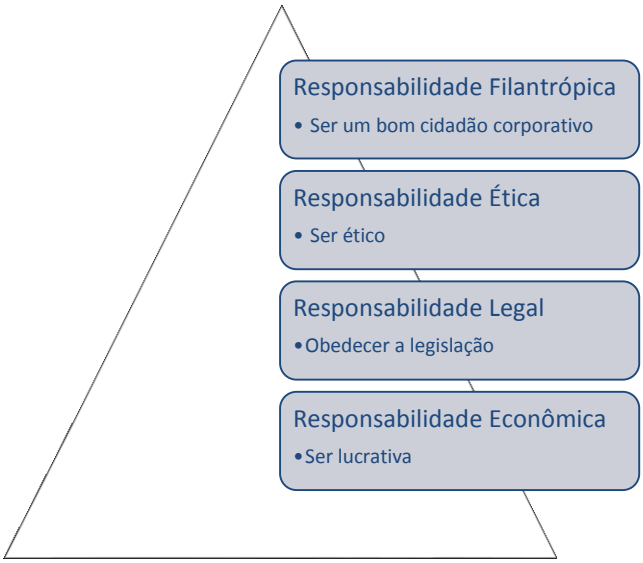
Neste artigo Sethi discutiu as dimensões do desempenho social das empresas, e afirmou que os comportamentos corporativos poderiam ser classificados em: obrigação social, responsabilidade social e responsividade social. No modelo de Sethi, obrigação social deve ser entendido como um comportamento corporativo em resposta às forças do mercado ou restrições legais, que se observam exclusivamente critérios econômicos e jurídicos. Responsabilidade social, por outro lado, vai além de obrigação social, implica alinhar o comportamento corporativo com as normas vigentes sociais, valores e expectativas de desempenho. Por fim, a responsividade social, que foi definida como a capacidade da organização em se adaptar as necessidades sociais, em um contexto dinâmico, o autor ainda destacou que esta etapa tem caráter antecipatório e preventivo (CARROL, 2008; BITTENCOURT; CARRIERI, 2005), tal perspectiva era equivalente aquela apresentada pelo CED, como visto na figura 1.

Esse período foi marcado pela multiplicidade conceitual, e a mais forte evidência que o tema tem várias possibilidades de interpretação encontra-se na obra de Lee Preston e James Post, intitulada *Private Management and Public Policy: The Principle of Public Responsibility*, publicada no ano de 1975. Os autores citaram as diferentes formas de interpretar o termo responsabilidade social, são elas (CARROL, 2008):

- Obrigação legal;
- Comportamento socialmente responsável em um sentido ético;
- Uma contribuição de caridade;
- Consciência Social;
- Sinônimo de "legitimidade";
- Uma espécie de dever fiduciário, impondo padrões mais elevados de comportamento em negócios do que para os cidadãos em geral.

Em 1979, Archie B. Carrol escreveu um artigo intitulado: *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance*, o autor definiu que a responsabilidade social corporativa deve abranger as expectativas econômicas, legais, éticas e discricionárias (filantrópicas) da sociedade em determinado ponto no tempo. Após doze anos, o autor organizou estas quatros dimensões em formato de pirâmide, conforme demonstra a figura abaixo (CARROL, 1979, 1991):

Figura 2 – Pirâmide da Responsabilidade Social Corporativa



Fonte: Adaptado de Carrol (1991)

O período seguinte, na década de 1980, foi marcado pela ascensão de temas complementares, como capacidade de resposta social corporativa, desempenho social, políticas públicas, ética nos negócios, e da teoria da gestão dos *stakeholders* ou partes interessadas (CARROL, 2008).

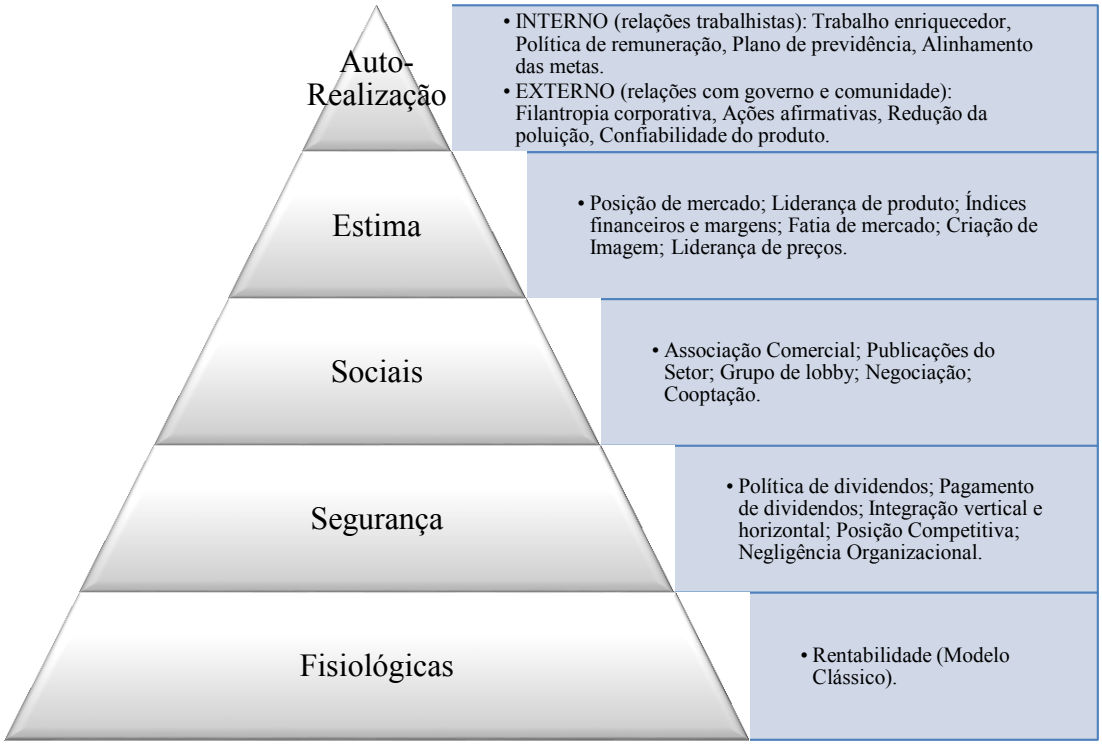
Thomas M. Jones definiu responsabilidade social como a noção de que as empresas possuem sobre suas obrigações com os diversos grupos sociais, e que não estivesse previsto em nenhuma legislação. O autor ainda destacou que a obrigação deveria ser voluntária, e principalmente ampla, estendendo-se as diversas partes interessadas, como clientes, funcionários, fornecedores e comunidade vizinha (CARROL, 2008).

A principal contribuição de Jones neste trabalho foi a sua ênfase sobre a responsabilidade social como um processo. O autor argumentou que é muito difícil chegar a um consenso sobre o que constitui um comportamento socialmente responsável, e por isso ele postula que o conceito deveria ser visto não como um conjunto de resultados, mas como um processo que pode ser revisto ou redefinido.

Em 1981, Frank Tuzzolino e Barry Armandi desenvolveram uma metodologia para avaliar a RSC, propondo um quadro de hierarquia das necessidades similar ao modelo proposto por Maslow. Os autores sugeriram que as organizações, como os indivíduos, tinham critérios que precisavam ser cumpridos, conforme ilustrado na hierarquia de Maslow. Os autores passaram a ilustrar a forma como as organizações têm necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, estima e de auto-realização, realizando um paralelo com as necessidades humanas descritas por Maslow. Eles apresentaram a hierarquia como uma ferramenta

conceitual através do qual o desempenho organizacional socialmente responsável pode ser razoavelmente avaliado (TUZZOLINO e ARMANDI, 1991).

Figura 3 – Hierarquia das Necessidades Organizacionais



Fonte: Adaptado de Tuzzolino e Armandi, (1991)

Já em 1987, Edwin M. Epstein forneceu uma explicação da RSE em sua busca para associa-la a agilidade e ética nos negócios. Ele ressaltou que o termo se refere principalmente à obtenção de resultados de decisões organizacionais sobre questões ou problemas que (por algum padrão normativo) obtêm benefícios ao invés de efeitos adversos às partes interessadas. A correção normativa dos produtos da ação corporativa tem sido o principal foco de RSC (CARROL, 2008).

Por fim dois importantes assuntos emergiram neste período, primeiramente a teoria das partes interessadas, publicada por R. Edward Freeman, em 1984, no seu trabalho intitulado S*takeholder Theory,* já o segundo tema abordado nesta década foi ética nos negócios, visto que este período foi marcado por escândalos éticos que foram amplamente divulgados (CARROL, 2008).

O sexto período ou década de 1990, foi caracterizado pela expansão da filantropia nos Estados Unidos e Europa. Muirhead chama a atenção para contribuições corporativas como "diversificação e globalização". Segundo o autor, mais empresas globais apareceram na economia, e cargos de gestão dedicados a filantropia corporativa começaram a proliferar nos organogramas das grandes empresas (CARROL, 2008).

Este período ainda foi marcado pelo surgimento de novos conceitos, como o investimento social global, reputação corporativa, parcerias com a comunidade, política social, entre outros, que se tornaram evidentes nas grandes empresas. Em termos de filosofia de gestão, filantropia estratégica, marketing de causa, as doações internacionais, o voluntariado dos empregados, sustentabilidade e cidadania corporativa global, surgiram para caracterizar iniciativas de RSC. Os principais beneficiários destas iniciativas de RSC incluíram a educação, a cultura e as artes, saúde e serviços humanos, cívicos e comunitários, donatários internacionais, parceiros da comunidade e organizações não governamentais (ONG) parceiras. Durante a década de 1990, muitos desses beneficiários se tornaram globais (CARROL, 2008).

Em 1992, foi criada uma organização sem fins lucrativos chamada *Business for Social Responsibility (BSR),* formada para representar as iniciativas e profissionais com orientação de RSC em suas organizações. A BSR descreve a RSC como um conjunto de políticas, práticas e programas que estão integrados em operações de negócios, cadeias de suprimentos e processos de tomada de decisão por meio da empresa (CARROL, 2008).

Siqueira *et al*. (2009, p.35) sintetizam a lógica econômica predominante no século XX, caracterizada por estes princípios:

> a intensa utilização da tecnologia, a qual pode resultar em desemprego através de práticas de corte nos postos de trabalho; a ênfase no mercado internacional em substituição ao doméstico; a reorganização nas empresas com a finalidade de ampliar a produtividade, e não a produção.

O sétimo e último período representa o século XXI, e iniciou com a contribuição Bryan Husted, que apresentou no ano 2000 a teoria da contingência do desempenho social corporativo (DSC). O autor argumentou que o DSC é uma função do ajuste entre a natureza da questão social e suas estratégias e estruturas correspondentes. Este ajuste, em seguida, leva a uma integração de elementos, tais como a capacidade de resposta social corporativa, gerenciamento de problemas e gestão das partes interessadas (CARROL, 2008).

Atualmente, o conceito de responsabilidade social não é mais visto como uma obrigação dos homens de negócios, e sim como uma nova forma de ver as organizações, a sociedade e o meio-ambiente. Neste sentido devem ser considerados os impactos ambientais de suas operações e o desempenho social da organização.

Alves (2003 p.39) define o termo como "...uma nova visão da empresa e do seu papel na sociedade. A empresa passa a ser encarada como uma cidadã, um membro fundamental da sociedade dos homens, uma entidade social que se relaciona com todos os outros agentes socioeconômicos".

Esta evolução conceitual é ratificada por Siqueira *et. al.* (2009, p.42-44), os autores realizam uma retrospectiva histórica do conceito responsabilidade social, através do resgate dos principais acordos globais sobre o tema, que contribuíram para o alcance do atual *status quo* da Responsabilidade Social.

Quadro 1 – Resgate dos principais acordos globais de responsabilidade social.

Entidade	Título	Características	Ano
ONU- Organização das Nações Unidas (1945)	Declaração universal dos direitos humanos	É o primeiro marco referencial sobre o debate da responsabilidade social, direitos trabalhistas são considerados direitos humanos. Foi a primeira proclamação internacional dos direitos básicos dos indivíduos: direitos políticos, econômicos e sociais. O desafio é a tradução dos princípios da declaração para o ambiente das empresas	1948
	Declaração dos direitos da criança	A Declaração frisa que a criança deve criar-se "num ambiente de compreensão, de tolerância, de amizade entre os povos, de paz e de fraternidade universal". Muitos dos direitos e liberdades contidos neste documento fazem parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembléia Geral em 1948.	1959
	Declaração de Estocolmo	Introduziu, pela primeira vez na agenda política internacional, a dimensão ambiental como condicionadora e limitante do modelo tradicional de crescimento econômico – é a primeira referência ao conceito de sustentabilidade como articulado às dimensões ambientais.	1972
	Relatório Brundtland	Formulou o conceito de desenvolvimento sustentável.	1987
	Declaração do Rio – Agenda 21	Parceria global para a proteção da integridade do sistema global de meio ambiente e desenvolvimento. A Agenda 21 é o desdobramento da declaração em um plano de ação é um guia para implantação de um novo modelo de desenvolvimento. Foi criada a partir da contribuição de governos e de instituições da sociedade civil de 179 países e dela resultaram quatro acordos: declaração do Rio (proteção ambiental), declaração de princípios sobre o uso das florestas, convenio sobre a diversidade biológica, convenção sobre mudanças climáticas.	1992
	Declaração de Viena Declaração sobre a eliminação da violência contra a mulher	Reforço e apoio à declaração universal dos direitos humanos por 171 países A Declaração de Direitos Humanos de Viena, em seu parágrafo 18, afirma categoricamente: "os direitos humanos das mulheres e das meninas são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais".	1993
	GRI - Gobal Reporting Initiative	Transparência, prestação de contas, exatidão, inclusão, comparabilidade, integralidade, relevância, auditoria dos dados divulgados, enfatiza as virtudes da boa informação – 314 organizações têm esses relatórios anuais. Trata-se de uma parceria entre a CERES (*Coalition from Environmentally Responsible Economies*) e o programa ambiental das nações unidas, em 2002 foi lançada uma segunda versão, para transformar seus princípios em algo verificável e mensurável.	1997

	Global Compact (Pacto Global)	Direitos humanos, trabalho e meio ambiente, não prevê sanções e está baseado na declaração universal e nos Direitos fundamentais do Trabalho da OIT e na Declaração do Rio (criticas por vincular o nome das empresas à ONU)	1999
	Carta da Terra	Código de normas éticas e morais no que se referem à sustentabilidade, à equidade e à justiça. Compõe-se de quatro grandes temas: Respeitar e cuidar da comunidade da vida, integridade econômica, justiça social e econômica, democracia (não violência e paz)	2002
	Metas do Milênio	Objetivos que devem ser alcançados até 2015 sobre o patamar mínimo de condições necessárias para o desenvolvimento sustentável global. Os relatórios do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) dão conta da dificuldade de os países atingirem as metas acordadas.	2002
	Diretrizes para empresas sobre os direitos humanos universais	Elaborada pelo grupo de trabalho sobre empresas transnacionais da subcomissão pela promoção e proteção dos direitos humanos –normas sobre a responsabilidade de corporações transnacionais e outras empresas de negócios em relação aos direitos humanos, seria submetida a assembleia da ONU	2004
OCDE (Organização para a Cooperação e desenvolvimento econômico)	Diretrizes para empresas Multinacionais	Promover conduta empresarial socialmente responsável..	2000
	Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e políticas sociais	Estabelecer instrumentos internacionais para regulamentar a conduta das multinacionais e fixar as relações com países que as hospedam.	2000 revisão do docto. 1976
	Princípios da Governança Corporativa	Formam a base da governança corporativa do Banco Mundial e do Fundo Monetário internacional. Levam em conta os seguintes temas: os direitos dos acionistas, o tratamento igualitário entre acionistas, o papel das demais partes interessadas, a abertura e transparência e a responsabilidade do Conselho de Administração.	2004 Revi- são de 1998
Clube de Roma - 1968	Os limites do crescimento	Documento de alerta sobre como as atividades humanas estavam se tornando incompatível com a recuperação dos recursos naturais – propunha a redução da produção para reduzir os impactos ambientais – documento radical não aceito mundialmente	1972
	Além dos limites	Documento semelhante ao anterior, contudo, mais tímido.	1992
OIT - Organização Internacional do Trabalho	Convenções internacionais	Elaboram convenções internacionais sobre a dimensão do trabalho que podem ser ratificadas pelos países, aqueles países que as ratificam transformam em leis nacionais. Já lançou 8 convenções das quais o Brasil ratificou 7	
CIOSL –Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres	Código básico de práticas trabalhistas	Primazia das normas trabalhistas internacionais – baseadas nas normas da OIT	1997

ISEA - Institute of Social and Ethical Accontability	AA1000 – Accontability	Padrão internacional de gestão de ética e responsabilidade social – ferramenta prática para guiar organizações no aperfeiçoamento da comunicação da responsabilidade social. Melhores práticas para prestação de contas para assegurar a qualidade da contabilidade, auditoria e relato social ético.	1999
Forun for the Future e Accountability e British Standards Institution – BSI	Projeto Sigma	Guia de princípios, gerenciamento e ferramentas para implantar A sustentabilidade nas principais atividades da empresa. É uma síntese de vários modelos e instrumentos no campo da responsabilidade social	2003 (revi-sado)
Grupo de organismos certificadores e de entidades de normalização da Irlanda, Austrália, Àfrica do Sul, Espanha e Malaria	OSHAS18001 Ocuupational Health and Safety Assessment Series	Tem como objetivo eliminar ou minimizar o risco para os trabalhadores e para as partes interessadas, que possam estar expostas a riscos para a Saúde e Segurança no Trabalho. Ela incorpora as normatizações nacionais que tratam a questão e amplia seu escopo de atuação ao estabelecer padrões de monitoramento dessa questão.	1999
International Organization for Standardization	ISO 14001	Gerenciamento ambiental - Dá diretrizes para as que as organizações e seus funcionários aprendam a prevenir danos ao meio ambiente. A certificação não foca e sustentabilidade e já foi implementada por 37 mil organizações em 112 países desde que foi publicada.	1993 public 2001
	ISO 14063	Diretrizes para a comunicação ambiental, como forma de ligação da empresa com as partes interessadas.	Em discussão
	Social Accountability 8000	Norma internacional é auditável e passível de verificação e certificação – 276 unidades de produção das quais 39 no Brasil. Combina elementos-chave das convenções da OIT com os sistemas de gerenciamento das famílias ISO. Seus códigos de conduta são separados em nove áreas principais: trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e reivindicações coletivas, discriminação, práticas disciplinares, horas de trabalho, compensação, sistemas de gerenciamento.	1997

Fonte: Siqueira *et al*. (2009, p.42-44). Instituto Ethos, Revista Observatório Social.

Como resultado desse processo de amadurecimento do conceito através de uma série de normatizações e acordos, em dezembro de 2010, foi lançado oficialmente no Brasil a versão em português da norma NBR/ISO 26000:2010 (ABNT, 2010, p.04), que define as diretrizes sobre responsabilidade social, que estabelece como conceito de responsabilidade social a:

> responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; e esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Destaca-se que esta norma associa o termo responsabilidade social com desenvolvimento sustentável[2], inclusive a saúde e o bem estar da sociedade, não sendo mais uma responsabilidade exclusiva do Estado, e sim de todas as organizações que estão inseridas na sociedade

No que diz respeito ao foco desse estudo para Vallaeys (2006) o desenvolvimento sustentável só é possível com a formação de capital social e humano de alto nível, sendo necessário para isso, a formação de profissionais com enfoque no desenvolvimento social, neste sentido a universidade possui um papel fundamental.

Por fim, o Quadro 2 sintetiza os principais marcos, autores, idéias centrais, acordos globais e certificações sobre responsabilidade social:

Quadro 2 – Resumo histórico da evolução da responsabilidade social.

Período	**Principais Autores**	**Idéias Centrais sobre RSC**	**Acordos Globais e certificações celebrados neste período**
1º Período: da Revolução Industrial até 1950		Maximização do lucro, filantropia, paternalismo	1948 – Declaração Universal dos Direitos Humanos
2º Período: Década de 1950	Bowen	Obrigação dos homens de negócios	1959 – Declaração dos Direitos das Crianças
3º Período: Década de 1960	William C. Frederick, Milton Friedman, Clarence C. Walton,	Razões parcialmente fora do interesse econômico	
4º Período: Década de 1970	Harold Johnson, George Steiner, Keith Davis, Richard Eels, Clarence Walton, S. Prakash Sethi, Lee Preston e James Post, Archie B. Carrol	Multiplicidade conceitual, Responsividade Social, Pirâmide da RSC	1972 – Declaração de Estocolmo
			1972 – Os limites do crescimento (Clube de Roma)
5º Período: Década de 1980	Thomas M. Jones, Frank Tuzzolino e Barry Armandi, Edwin M. Epstein, William Frederick C., R. Edward Freeman, Archie B. Carrol	Responsabilidade social como processo e ascensão de temas complementares, como desempenho social, ética nos negócios e gestão de *stakeholders.*	1987 – Relatório Brundtland
6º Período: Década de 1990	Archie B. Carrol	Diversificação e globalização, investimento social global, reputação corporativa, parcerias com a comunidade e política social.	1992 – Declaração do Rio
			1992 – Além dos limites (Clube de Roma)
			1993 – Declaração de Viena
			1997 – Global Reporting Initiative
			1997 – SA 8000
			1997 – Código básico de

[2] O termo desenvolvimento sustentável, que emerge a partir de preocupações para a manutenção da vida, e da necessidade de harmonizar meio ambiente e desenvolvimento econômico. Uma das definições mais conhecidas foi oficializada no Relatório Brundtland, em 1987, onde é proposto que o desenvolvimento deve satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir suas necessidades (SANTOS, 2004). A NBR/ISO 26.000 traz a seguinte definição: "...Desenvolvimento sustentável refere-se à integração de objetivos de alta qualidade de vida, saúde e prosperidade com justiça social e manutenção da capacidade da Terra de suportar a vida em toda a sua diversidade" (ABNT, 2010).

			práticas trabalhistas
			1999 – Pacto Global
			1999 – OSHAS 18001
			1999 - AA 10000
7º Período: Século XXI	Archie B. Carrol, Bryan Husted. Bittencourt e Carrieri, Xavier e Maranhão, Alves	Responsabilidade compartilhada, desenvolvimento sustentável, teoria da contigência do desempenho social corporativo.	2000 – Diretrizes para empresas multinacionais
			ISO 14001
			2002 – Carta da Terra
			2002 – Metas do Milênio
			2003 – Projeto Sigma
			2004 – Diretrizes empresariais sobre Direitos Humanos (OCDE)
			2010 – ISO 26000

Fonte: Adaptado de Siqueira *et al.* (2009, p.42-44). Instituto Ethos, Revista Observatório Social.

Este quadro não tem como objetivo fornecer uma visão completa sobre o tema responsabilidade social, mas apenas descrever de forma panorâmica a evolução conceitual, elencando as principais contribuições acadêmicas, dentro de uma perspectiva histórica, com destaque para tônica de cada fase ou período.

Após analisar a evolução do conceito de responsabilidade social percebem-se três principais críticas, que são recorrentes com o passar dos anos. Primeiramente, observa-se que as empresas estavam especialmente preocupadas com os seus empregados, por uma única razão: descobrir como torná-los trabalhadores mais produtivos. Percebe-se que naquela época até hoje é difícil diferenciar o que as organizações estão fazendo por motivos de negócios, ou seja, fazendo com que os trabalhadores fossem mais produtivos, e o que as organizações estão fazendo por razões sociais, ou seja, preocupada verdadeiramente com as mazelas sociais (CARROL, 2008).

Destaca-se que não há consenso sobre as motivações e benefícios das ações empresariais, principalmente no tocante a filantropia e ao paternalismo. Neste aspecto, Xavier e Maranhão (2010, p.300) afirmam que:

> O incauto paliativo de tais ações filantrópicas não dissolve o princípio de causalidade das atividades corporativas sobre os problemas sociais, mas apenas incorpora novos mecanismos de manutenção da lógica vigente – a do lucro – e que serve de base para o que se tem denominado responsabilidade social empresarial.

A segunda crítica está associada ao próprio regime capitalista e suas consequências, segundo Wren (2005 *apud* CARROL, 2008) a industrialização foi a principal responsável pela geração de inúmeros problemas sociais, incluindo distúrbios de trabalho, pobreza, favelas, e trabalho infantil e feminino.

Pensamento compartilhado por Bittencourt e Carrieri (2005, p.11) que citam diversos problemas advindos da industrialização realizada de forma desordenada, e com foco principal na produção exponencial de lucros. Os autores afirmam que as consequências deste modelo envolvem "...interferências no meio ambiente, infraestrutura urbana, relacionamento humano e mudanças de valores culturais nas comunidades industriais."

Este modelo também é caracterizado pela ausência do Estado, cada vez mais incapaz de atender as crescentes demandas sociais e comprometido com os interesses capitalistas. Com o passar dos anos, gradativamente foi sucumbida a ideologia do Estado de Bem-Estar e consolidado o atual modelo econômico. Xavier e Maranhão (2010, p.298) defendem que "... as ações de responsabilidade social empresarial representam um contexto de esvaziamento do espaço público e da apropriação da consciência dos indivíduos".

A terceira crítica teve início em 1962, quando Milton Friedman escreveu sua obra *Capitalism and freedom*, afirmando que a doutrina de responsabilidade social é subversiva, e que poucas tendências poderiam minar tão profundamente as próprias bases da nossa sociedade livre como a aceitação pelos administradores das empresas, uma responsabilidade diferente de fazer tanto dinheiro para seus acionistas quanto possível (CARROL, 1979).

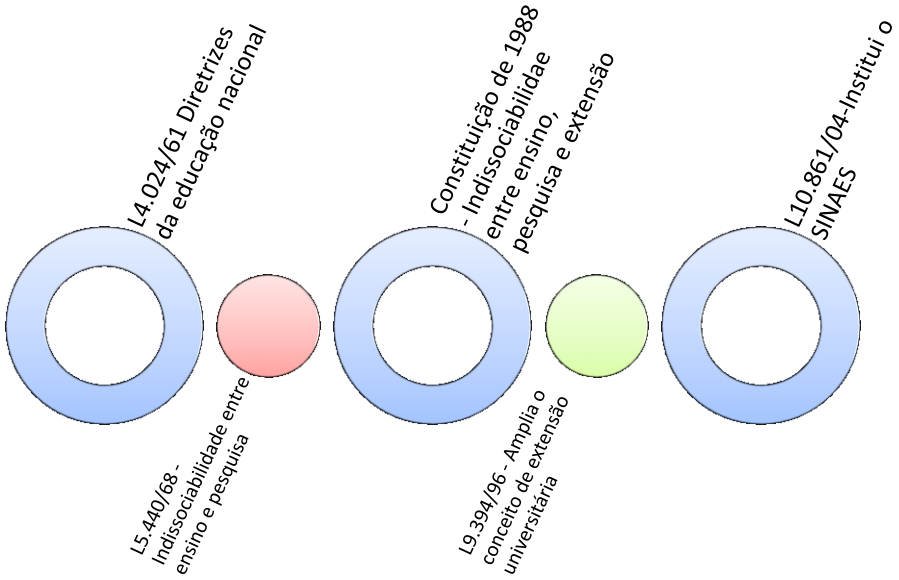
Considerando-se que o conceito de responsabilidade social sofreu diversas modificações com o passar dos anos, e refletiu as expectativas sociais em diferentes momentos, percebe-se que este conceito evolui conforme ampliava-se as expectativas da sociedade. Por esse motivo, esse estudo será orientado pela NBR/ISO 26000:2010 (ABNT, 2010), por entender que esta norma reflete a visão atual de boas práticas organizacionais e incorpora as principais normas internacionais de comportamento, bem como relaciona-se com o conceito de desenvolvimento sustentável.

2.2. O PAPEL SOCIAL DA UNIVERSIDADE BRASILEIRA

Há pouco mais de cinquenta anos, as diretrizes e bases da educação fixada pela Lei n° 4.024/61, possuía o escopo bastante restrito, em que em seu art. 66 destacava que o ensino superior tinha por objetivo apenas a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes, e

a formação de profissionais de nível universitário. A linha do tempo abaixo retrata as principais mudanças ocorridas na legislação no tocante ao ensino superior brasileiro:

Figura 4 – Evolução da legislação no ensino superior brasileiro.



Fonte: Adaptado de Macedo (2005) e Schwartzman (2005)

Apenas sete anos após a publicação das diretrizes da educação nacional era publicada a Lei 5.440, em 28 de novembro de 1968, que fixava as normas de organização e funcionamento do ensino superior. Naquele ano, por força de lei, o papel da universidade era restrito ao ensino e a pesquisa. Somente a partir da constituição de 1988 a extensão é definida como atribuição das universidades e apenas com a publicação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, a Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, é que o Poder Público autoriza o apoio financeiro às atividades de extensão (MACEDO, 2005).

Em abril de 2004, foi promulgada a Lei nº 10.861, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), que promoveu a auto avaliação das Instituições de Ensino Superior, através da criação das Comissões Próprias de Avaliações – CPA's nas universidades, sendo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP responsável pela avaliação externas das instituições de ensino superior (ROSLER; ORTIGARA, 2005).

A literatura destaca que a universidade está muito aquém da real necessidade da sociedade. Segundo Buarque (2003), nos últimos 1.000 anos não ocorreram grandes mudanças estruturais nas universidades, que não acompanharam o avanço mundial em termos de informação, conhecimento, novas técnicas de comunicação e educação, e para o autor existe a necessidade de uma revolução no conceito de universidade.

Sobre a finalidade da universidade, Macedo (2005, p.7) assevera que "há consenso em torno da ideia de que ela não só pode como deve cumprir uma missão que ultrapassa os limites da sua finalidade tradicional de produção, reprodução, divulgação e conservação do conhecimento". Esse mesmo autor afirma que:

> Requer-se, hoje, da instituição universitária não só a formação de recursos humanos de alto nível de qualificação, mas também que proporcione uma educação que prepare para o pleno exercício da cidadania; requer-se não só que contribua para o avanço do conhecimento científico e tecnológico, mas também que a sua atividade de pesquisa esteja voltada para a resolução de problemas e de demandas da comunidade na qual está inserida e alinhada a um modelo de desenvolvimento que privilegia, além do crescimento da economia, a promoção da qualidade de vida (MACEDO, 2005, p.07).

Para obter-se este nível de maturidade gerencial é necessário que os administradores universitários repensem seu processo decisório, através da inserção de uma nova orientação, agora de caráter interdisciplinar, que compreenda as dimensões econômicas, sociais e ambientais. Vale salientar ainda, que no caso das universidades públicas, os gestores estratégicos nem sempre são administradores, e que ainda estão sujeitos a alternância de poder derivadas dos processos eleitorais, dimensões que podem trazer dificuldades na manutenção de políticas administrativas.

Morin (2005) ao tratar o assunto - desenvolvimento e complexidade - compara o planeta terra ao navio Titanic, uma excelente e luxuosa máquina, entretanto sem rumo, direção fadada ao fracasso. Neste sentido, Vallaeys (2006) destaca que os pilotos desse Titanic, estão atualmente dirigindo nossas instituições públicas e privadas, e saíram das melhores universidades e criam e difundem o mau desenvolvimento aprendidos na academia, de forma hiper-especializada e fragmentada.

De forma complementar, Macedo (2005, p. 08) ao retratar o perfil da universidade brasileira no final da década de 1980 destacava a existência de "... uma universidade de elite cujos objetivos precípuos eram a reprodução de seus próprios quadros, a preparação intelectual dos integrantes da elite política e econômica do País, e a formação de profissionais de alto nível de qualificação".

Neste contexto, as universidades precisam rever rapidamente o seu atual papel na sociedade, ou seja, sua principal responsabilidade encontra-se na formação de líderes do hoje e do amanhã, educando-os de forma multidimensional para que estejam aptos para conduzir um mundo complexo, onde notoriamente apenas a dimensão técnica mostrou-se incapaz de resolver os problemas sociais existentes (MORIN, 2005).

Sobre esse assunto Calderón (2006, p.12) destaca a contribuição da obra de Darcy Ribeiro (1991) intitulada A Universidade Necessária, onde o autor apontava:

> a necessidade de tornar a universidade um instrumento acelerador do processo e da revolução social e afirmava que o maior desafio consistia em elaborar um modelo teórico de universidade capaz de reverter seu papel tradicional de perpetuadora do sistema predominante, convertendo-a em um agente de transformações da sociedade.

Outra necessidade latente é a participação mais ativa das universidades no processo de desenvolvimento regional, para Macedo (2005, p. 12) "...é importante que elas avaliem e mesmo redefinam seu papel em um ambiente em constante transformação e que identifiquem as possibilidades que lhe são oferecidas para realizar estudos e projetos que tenham significado para a região em que estão inseridas."

Para Furlani (2005, p.65), a universidade tem um papel ainda mais amplo, e para a autora, reduzir a pobreza é papel de todos e também da Academia. Em seu ponto de vista, "...trata-se de uma questão política e social de democratização, da autonomia da sociedade e da constituição de novos padrões de sociabilidade. Sem substituir Estado e Governos, o papel da universidade é o de construção de 'novos espaços públicos', que agregam atores sociais múltiplos e diferenciados.

No Brasil apesar do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), instituído pelo decreto 6.096/07, que objetiva a inclusão e permanência de jovens no ensino superior, nota-se que a universidade brasileira ainda é elitista e excludente, tendo em vista que milhares de jovens, principalmente os de baixa renda, ainda não conseguem ter acesso aos cursos de graduação e programas de pós-graduação. Esta afirmação foi comprovada através da publicação do Censo da Educação Superior de 2011, segundo os dados do INEP, neste ano foram realizadas 3.229.755 matrículas de graduandos presenciais com idade de 18 a 24 anos, em um universo de 22.497.453 brasileiros com essa mesma faixa etária. (BRASIL, 2011, p.52). Sobre esse tema Sordi (2005, p. 33) afirma que:

> temos que aceitar, ainda que a contragosto, que nossa educação superior ainda é altamente elitista. As cifras falam de um aumento significativo de alunos que podem estar cursando o ensino superior, mas se calam sobre o ainda enorme contingente de cidadãos brasileiros que permanece fora da universidade ou que pode, ao ser incluído, ser exposto a Projetos Políticos Pedagógicos conservadores, formadores de homens domesticados, treinados para se submeter às regras do sistema vigente, mesmo quando as mesmas reproduzam iniquidades sociais.

Cálderon (2005, p.15) ao retratar as questões chaves para a gestão universitária, afirma que as universidades devem romper com elitismo atual e atender as necessidades da população que a financia, ofertando cursos flexíveis voltados para o mercado de trabalho,

assim como a necessidade de "...ampliação de vagas em horários nos quais o trabalhador pode estudar e não naqueles que, sob argumento da autonomia universitária, são os mais interessantes para os docentes."

Castro e Tiezzi (2005) ao analisarem a universalização do ensino superior no Brasil em 2002, constataram que apenas 15,1% dos jovens em idade universitária estavam matriculados no ensino superior. Segundo os autores estes números são baixos comparados com países da América Latina (Argentina 36%; Chile 32%; Uruguai 30%;Venezuela 29%, segundo o *World Development Indicators* 2001) e a média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, hoje em torno de 52%.

Dez anos após essa pesquisa não tivemos nenhum avanço, e sim retrocesso, tendo em vista que o último censo da educação superior, realizada em 2011 pelo INEP mostra uma taxa de escolarização superior líquida de apenas 14,6%, ou seja, a cada 100 jovens na faixa etária de 18 a 24 anos, menos de 15% estão na graduação.

Pode-se concluir, portanto, que existe um longo caminho para que as universidades brasileiras se tornem instituições socialmente responsáveis, e para isso é necessário o rompimento com a atual cultura elitista e excludente. Igualmente, é imprescindível a criação de uma nova cultura com ênfase na inclusão de um número maior de alunos e no maior comprometimento da universidade com a sociedade e o meio ambiente.

2.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL UNIVERSITÁRIA

Apesar de emergente e atual, os debates sobre Responsabilidade Social Universitária tiveram início há mais de cinquenta anos, precisamente no ano de 1962, sendo o tema do XXV Congresso Mundial da *Pax Romana*, realizado na cidade de Montevidéu, Uruguai, o que leva a crer que o assunto já estava sendo debatido nos círculos acadêmicos da Europa e dos Estados Unidos (CALDERÓN, 2005).

Sobre os resultados das discussões deste evento, Calderón (2005, p. 14) destaca que:

> A responsabilidade social assumia um significado amplo, ao se referir aos deveres para o conjunto da sociedade e um significado específico, ao se referir à procura de soluções para os problemas sociais, à necessidade de uma melhor distribuição da riqueza e à promoção social dos operários e camponeses – principais atores sociais do campo popular daquela época.

Neste sentido, pode-se observar que as conclusões das discussões realizadas nesse congresso ainda são pertinentes e o tema ainda merece ser debatido no meio acadêmico brasileiro como forma de contribuir para o amadurecimento da gestão universitária e a

superação de obstáculos para efetiva implementação da Responsabilidade Social Universitária.

A partir desse contexto, Macedo (2005, p.11) entende que universidade não pode, nem deve realizar as atribuições inerentes do Estado, ao afirmar que "...a responsabilidade social da instituição de ensino superior não pode ser interpretada como pretexto para dela fazer um substituto do Estado ou uma agência de implementação de políticas de governo." De forma complementar, Furlani (2005, p.65) compreende que a Responsabilidade Social Universitária deve contribuir para o desenvolvimento regional, ao afirmar que:

> Deve-se inserir a universidade nos programas de desenvolvimento regional, sem deixar que sua missão institucional seja distorcida, pois não cabe a ela substituir o Estado ou qualquer outro segmento da sociedade. Desse modo, as entidades educacionais podem e devem se aproximar da sociedade, sempre oferecendo soluções inovadoras para os diversos problemas enfrentados, envolvendo-se em programas de desenvolvimento local, responsáveis pelo crescimento sustentável.

Para Todorov (2005, p.44) a Responsabilidade Social Universitária resume-se a ações de extensão, ou seja, atividades realizadas em âmbito acadêmico para fortalecer o ensino e a pesquisa. Sobre essa temática, o autor orienta que:

> é preciso evitar que se continue a confundir extensão universitária com ações filantrópicas baseadas no trabalho voluntário dos alunos, professores e funcionários – a chamada responsabilidade filantrópica (CARROL,1999). O trabalho de extensão só se justifica à medida que extensão é ensino e/ou pesquisa: o aluno atende a população carente como parte de seu aprendizado prático, seja no exercício profissional, seja no treinamento de suas habilidades de pesquisa. A responsabilidade social está em tudo o que cerca a formação dos alunos e a produção de conhecimento.

É importante destacar que somente no final da década de 1980, o termo extensão universitária é inserido de forma proativa na agenda universitária, por força constitucional, que trouxe através de seu artigo 207, o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

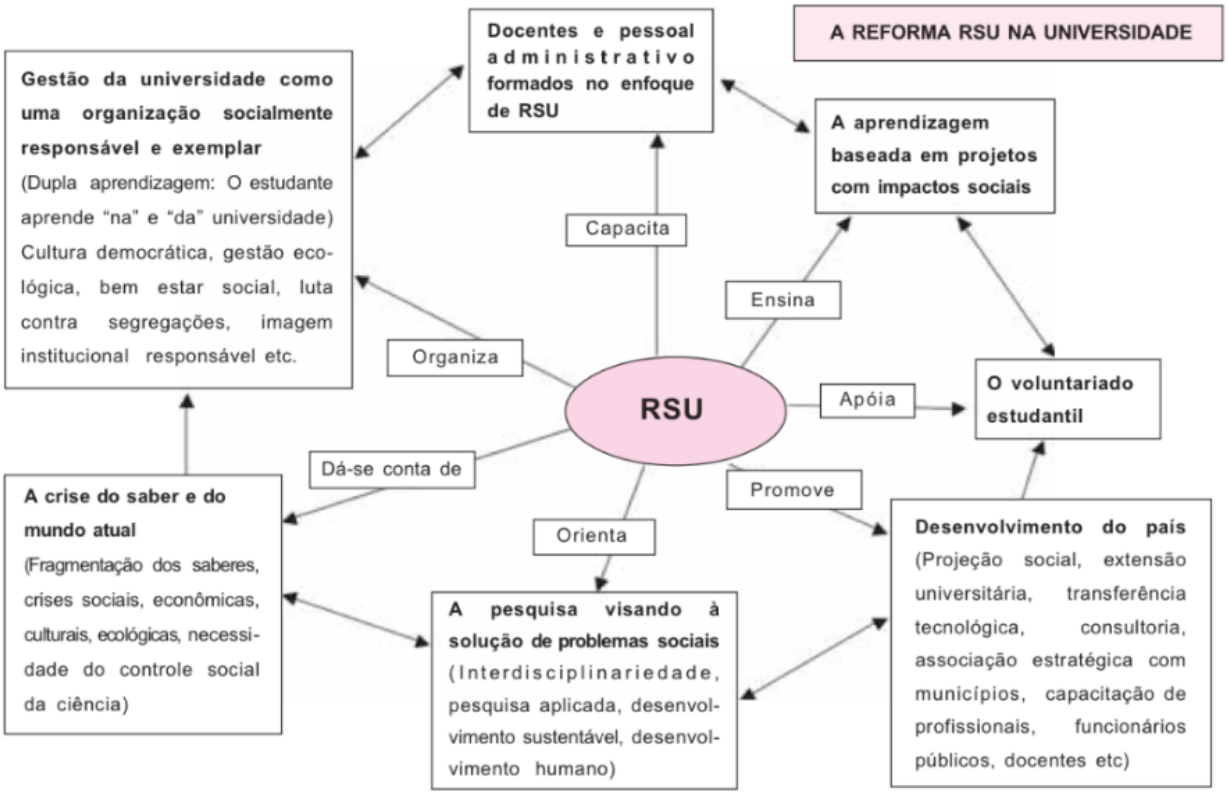
A partir desse momento, a extensão universitária deveria ganhar o mesmo status do ensino e da pesquisa, pelo menos oficialmente, tendo em vista que até hoje, as atividades de extensão ainda são vistas no meio acadêmico como secundárias e geralmente não recebem a devida atenção por parte da Administração. Macedo (2005, p.09) ratifica esse novo momento vivido pelas universidades ao colocar que: "...aprofunda-se, então, o processo de redefinição da missão das universidades no qual o papel da extensão universitária adquire paulatinamente importância igual às do ensino e da pesquisa".

Sobre esta afirmação, Calderón (2005, p.15) ao destacar as questões centrais da responsabilidade social universitária afirma que a mesma "tem uma relação mais do que estreita, intrínseca, com a extensão universitária".

Entretanto, outros autores possuem um entendimento bem diferente sobre responsabilidade social universitária, assegurando que esse conceito ultrapassa os muros da extensão universitária. Sordi (2005, p.33) critica essa visão quando diz: "...Alguns, de forma simplista, poderão assegurar que os alunos aprendem responsabilidade social quando se envolvem em atividades de extensão. Contestamos essa visão porque nos parece que a responsabilidade social permeia todo o processo educacional e esse é mais que a extensão".

Vallaeys (2006, p.39) também defende o conceito de forma ampliada, a partir de uma visão holística que exige "...a articulação dos diversos setores da instituição, em um projeto de promoção social de princípios éticos e de desenvolvimento social equitativo e sustentável, com vistas à produção e transmissão de saberes responsáveis e à formação de profissionais cidadãos igualmente responsáveis". O autor ilustra o seu entendimento através da figura abaixo:

Figura 5 – Visão Holística de Responsabilidade Social Universitária.



Fonte: Vallaeys (2006)

Outro ponto polêmico e controverso é o entendimento que o conceito de Responsabilidade Social é uma definição adotada pelo mercado empresarial e não deve ser aplicado no âmbito acadêmico, já que universidade não pode ser vista como uma entidade empresarial, independente de sua categoria administrativa.

Sobre esse assunto, Kotler e Armstrong (2000, p.12) ao associar responsabilidade social com marketing, definem o conceito de marketing social como a mais recente filosofia da administração de marketing, e sustenta que "...a organização deve determinar as necessidades, desejos e interesses do mercado-alvo e então proporcionar um valor superior aos clientes de forma manter ou melhorar o bem-estar do consumidor e da sociedade".

A partir da constituição de 1988, quando nossa carta magna definiu em seu artigo 209, que o ensino é livre a iniciativa privada, desde que exista o cumprimento das normas gerais da educação nacional e autorização e avaliação de qualidade pelo Poder Público, percebe-se o evidente crescimento do número de instituições privadas de ensino a tratar a educação superior como um produto, e alunos como clientes.

O último censo da educação superior, publicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, no ano de 2011, traz que 88,0% das IES que participaram do censo são privadas, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Número e Percentual de Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa – Brasil – 2011.

Total Geral		**Categoria Administrativa**									
		Pública								**Privada**	**%**
Total	**%**	**Total**	**%**	**Federal**	**%**	**Estadual**	**%**	**Municipal**	**%**		
2.365	100,0	284	12,0	103	4,3	110	4,7	71	3,0	2.081	88,0

Fonte: MEC/Inep.

A tabela 1 mostra o panorama da educação superior no Brasil, com a nítida predominância de instituições de capital privado, são instituições que utilizam estratégias de marketing para atração e retenção de alunos, e como visto, utiliza a responsabilidade social como estratégia de marketing. Calderón (2005, p.19) traz vários exemplos dessa prática, com destaque para:

> No final de 2004, o discurso da responsabilidade social ganhou grandes outdoors na cidade de São Paulo. Fotos do Rei Pelé, espalhadas pela cidade, falavam da "responsabilidade social e da qualidade de ensino" da Universidade Bandeirante (Uniban).

Para Schwartzman (2005, p. 48) ao falar sobre a Responsabilidade Social Universitária - RSU como estratégia de marketing assevera que "...é bom para a imagem da empresa junto à sociedade e junto à vizinhança. Melhora o relacionamento com os empregados, com os

fornecedores. Acaba trazendo benefícios para a própria empresa. Enfim, é uma combinação de bondade e interesse que leva uma organização a se interessar por esta conduta."

Todorov (2005) critica o mau uso da responsabilidade social pelas universidades privadas, focadas apenas na propaganda como forma atração de novos alunos, e não na gestão de suas atividades de forma socialmente responsável, que inclui vários fatores, entre eles a manutenção de padrões éticos de relacionamento com todos os *stakeholders*, e que consequentemente, gera uma imagem pública bem aceita.

Conclui-se então, que o panorama da educação superior é bastante preocupante, tendo em vista que apesar dos investimentos realizados nos últimos anos na expansão do ensino superior no país, às universidades ainda não conseguem atender a demanda social através das poucas instituições públicas e privadas existentes, portanto o Estado falha ao não conseguir cumprir o seu dever social de ofertar educação superior de forma pública, gratuita e de qualidade.

Neste sentido, o estudo utiliza o conceito ampliado de responsabilidade social universitária, a partir da visão holística defendida por Vallaeys (2006), que contempla objetivos sociais e ambientais, e considera que às universidades devem contribuir ativamente para a promoção do desenvolvimento sustentável.

2.5. GESTÃO UNIVERSITÁRIA

Em 2013, milhares de brasileiros foram as ruas em protesto contra o descaso da administração pública com os serviços essências ofertados à população, e exigiu-se a melhoria da governança pública, nos municípios, estados e União, neste fato histórico, os brasileiros manifestaram seu desejo por um Estado mais eficiente. Principalmente porque a Administração pública brasileira deve ser orientada pelos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, bem como a investidura em cargos públicos depende de aprovação prévia em concurso público (BRASIL, 1988).

Estes princípios devem nortear também a gestão universitária brasileira, que é regida pelas orientações da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, popularmente conhecida como LDB, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Este normativo define as universidades como instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam essencialmente por produção intelectual institucionalizada mediante o estudo

sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional.

Para consecução deste objetivo a educação superior pode ser ministrada em instituições de ensino superior, públicas ou privadas, sendo obrigatória a autorização e o reconhecimento de seus cursos, com prazos limitados, sendo renovados, periodicamente, após processo regular de avaliação. Caso nesta avaliação a IES não atinja desempenho satisfatório e não consiga sanar as deficiências identificadas na avaliação dentro do prazo estipulado, a legislação determina até quatro tipos de penalidades: a desativação dos cursos e habilitações, intervenção na instituição, suspensão temporária de prerrogativas da autonomia, ou descredenciamento.

O processo de avaliação foi regulamentado através da Lei 10.861, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, com o objetivo de avaliar as IES, cursos e discentes. A avaliação institucional é composta por duas etapas uma interna realizada pela Comissão Própria de Avaliação – CPA e outra externa realizada pelo INEP, e ambas devem contemplar as dimensões: estruturas, relações, compromisso social, atividades, finalidades e responsabilidades sociais das instituições de educação superior e de seus cursos. Já os cursos são avaliados por comissões externas designadas pelo INEP e por fim, a avaliação de desempenho dos estudantes será mediante a aplicação do Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes – ENADE, sobre responsabilidade também do INEP.

Apesar do fomento a avaliação e a competição entre cursos e instituições, este mesmo normativo destaca a necessidade do direcionamento estratégico das universidades com as demandas da sociedade e define responsabilidade social universitária como a contribuição da IES em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultura, ou seja, a universidade é cobrada a ter um desempenho além do escopo da formação superior.

Em contraponto, a LDB garante às universidades a prerrogativa da autonomia universitária, dando a liberdade para criar, organizar e extinguir cursos, fixar o número de vagas, conferir graus, diplomas e outros títulos, firmar contratos, acordos e convênios, elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos, entre outras atribuições. Além disso, as instituições públicas de educação superior devem obedecer ao princípio da gestão democrática, com a obrigatoriedade da existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participarão os diferentes segmentos da comunidade acadêmica, a saber: discentes, técnico-administrativos e docentes, além de representantes da comunidade. A LDB garante ainda que os docentes ocupem setenta por cento dos assentos dos órgãos colegiados superiores,

inclusive nos que tratarem da elaboração e modificações estatutárias e regimentais, bem como da escolha de dirigentes. Este mesmo percentual deve ser preservado nas comissões instituídas pelas universidades.

Então, verifica-se que a gestão universitária deve operar em conformidade com os preceitos legais estabelecidos, com a existência de regras específicas para as IES públicas, e outras regras gerais que independem da categoria administrativa da instituição, como por exemplo, a necessidade de manutenção em seus quadros de um terço do corpo docente em regime de tempo integral e um terço do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado. Todavia, a qualificação do corpo docente não deve ser entendida como mero atendimento de uma obrigação legal e sim como uma alternativa para o fomento da gestão do conhecimento e ampliação da propriedade intelectual, sobre esse assunto Buarque (2003, p.34) esclarece que:

> a universidade tem de gerenciar mais do que recursos, ela tem de gerenciar o conhecimento e tem de ter consciência do risco de insistir em conhecimentos que se tornaram obsoletos e ignorar os conhecimento que apontam para o futuro, de modo a compatibilizar o ensino com as necessidades éticas, sociais, epistemológicas e econômicas desse futuro.

Este mesmo autor defende posições polêmicas sobre gestão universitária como a realização de concursos periódicos para docentes, obrigando que os profissionais contratados procurem constante atualização profissional e o envolvimento da comunidade acadêmica com compromissos sociais imediatos da sociedade brasileira, como por exemplo, o trabalho dos alunos universitários na alfabetização de jovens e adultos (BUARQUE, 2003).

Já Calderón (2006) destaca o modelo de gestão universitária adotado pelo Chile, onde é dada a mesma importância à gestão, à pesquisa, ao ensino e à extensão, a partir de uma conjuntura de RSU, e ao mesmo tempo o autor ressalta as diferenças existentes entre essas atividades. O autor compara a universidade com uma grande pirâmide de base triangular, onde às faces visíveis da pirâmide representam o ensino, a pesquisa e extensão erguidas numa base representada pela gestão universitária. Por fim, define gestão universitária como o conjunto de processos e estruturas administrativo-gerenciais que possibilitam à universidade atingir sua missão institucional.

No Brasil, apesar da gestão universitária não possuir a mesma importância dos demais eixos do ensino superior, existe uma grande preocupação com o planejamento estratégico das IES, através da elaboração do Projeto Pedagógico Institucional – PPI que deve nortear as práticas acadêmicas das IES e do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, que se trata de um documento quinquenal, de caráter obrigatório, exigido no recredenciamento da

instituição de ensino, e deve conter no mínimo: a organização administrativa, as políticas de atendimento aos discentes, a infraestrutura e a sustentabilidade financeira da instituição.

Por fim, para realização deste trabalho são considerados como categorias de análise as dimensões: inclusão social, desenvolvimento econômico, defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio Cultural, todas citadas na Lei 10.861/2004 que instituiu o SINAES.

3. METODOLOGIA

3.1. ESTRATÉGIAS DE PESQUISA

3.1.1Abordagem Quali-quantitaviva

A pesquisa científica utilizou-se da abordagem quali-quantitativa para descrever, compreender e interpretar a responsabilidade social universitária em ambiente potiguar. E foi realizada uma pesquisa descritiva, por meio do qual se procurou identificar as relações entre a percepção dos gestores universitários e demais membros da comunidade acadêmica sobre responsabilidade social. Sendo assim, o presente trabalho teve o caráter descritivo com o fim de atingir os objetivos propostos.

3.2. UNIVERSO DA PESQUISA

Esta pesquisa teve como local de execução, as quatro universidades existentes no estado do Rio Grande do Norte. Sendo uma particular, com 17 anos de fundação e a única da iniciativa privada atuando no Estado. Uma estadual com 45 anos e presente em 17 cidades do estado através de seis *campi* avançados e 11 núcleos de educação superior. E duas federais, uma com oito anos de existência e em fase de expansão e consolidação, e a outra já estabilizada e com mais de 50 anos de existência.

3.3. SELEÇÃO DE SUJEITOS

O estudo realizou uma análise comparativa entre a percepção sobre responsabilidade social dos *stakeholders* com a percepção dos gestores universitários, bem como identificou a percepção predominante nas instituições de ensino, conforme a sua categoria administrativa. A NBR/ISO 26000:2010 (ABNT, 2010, p.4) define o conceito de *stakeholders* ou parte

interessada como o "…indivíduo ou grupo que tem um interesse em quaisquer decisões ou atividades de uma organização". Então, na comunidade acadêmica identificou-se que os alunos, técnico-administrativos e docentes são os três principais grupos afetados com as decisões acadêmincas, além de possuirem representações nos conselhos superiores das universidades.

Para coleta de dados, foram aplicados 1.540 questionários com alunos, técnicos e docentes. E para os três segmentos da comunidade acadêmica, as amostras foram efetivamente atingidas, com a execução de 102,67% em relação ao planejado. Obteve-se respostas de 1.318 alunos, 118 técnicos e 104 docentes.

Entre os sujeitos da Administração Universitária, 29 gestores preencheram os questionários, sendo 02 reitores, 21 pró-reitores e 06 diretores de *Campus,* em um universo de 35 possíveis, o que corresponde à participação de 82,86% dos gestores na pesquisa, conforme descrito na Tabela 2. Os dois reitores que não participaram da pesquisa informaram que a opinião dos pró-reitores representam a opinião da Reitoria, enquanto, um pró-reitor e três diretores de *campus* não justificaram a não participação na pesquisa.

Tabela 2 - Número de Gestores das Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa – Rio Grande do Norte – 2013.

Universidade	**Reitor**	**Pró-Reitor**	**Diretor de *Campus***	**Total**
UERN	01	06	05	12
UFERSA	01	07	03	11
UFRN	01	08	-	09
UNP	01	01	01	03
Total:	04	22	09	35

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

Já para coleta de dados na comunidade acadêmica a amostra foi calculada considerando uma amostra aleatória estratificada para estimar uma proporção de uma população finita, com um nível de significância de 5%, com erro de 5% e como não existem estimativas prévias para a proporção de respostas afirmativas, foi considerado um valor de 0,50, obtendo-se assim o maior tamanho de amostra possível dos estratos, considerando constantes os valores do erro e do nível de significância. (MARTINS; THEÓPHILO, 2009, p.122).

Tabela 3 - Universo e Amostra de Alunos, Técnicos e Docentes das Instituições de Educação Superior, por Categoria Administrativa – Mossoró, Rio Grande do Norte – 2012.

Universidade	Alunos		Técnicos		Docentes	
	Universo	Amostra	Universo	Amostra	Universo	Amostra
UERN	11.479	314	1.036	30	1.048	30
UFERSA	6.346	318	412	22	491	25
UFRN	30.663	319	3.263	34	2.462	27
UNP	37.279	362	900	8	1.058	11
TOTAL:	85.767	1.313	5.611	94	5.059	93

Fonte: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2013)

3.4. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

3.4.1. Escala tipo likert

A pesquisa utilizou a escala tipo likert de cinco pontos como técnica para coleta de dados junto a alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores. As afirmações da escala mencionam as principais ações e expectativas organizacionais da norma NBR/ISO 26000:2010 – Diretrizes de Responsabilidade Social (ABNT, 2010) e utilizou-se de afirmações positivas com os seguintes pesos:

1 para a alternativa ( ) Discordo totalmente

2 para a alternativa ( ) Discordo

3 para a alternativa ( ) Nem concordo, nem discordo

4 para a alternativa ( ) Concordo

5 para a alternativa ( ) Concordo totalmente

A aplicação do instrumento realizou-se de forma autoadministrada, de duas formas distintas: no primeiro momento divulgou-se a pesquisa através das redes sociais e entregou-se a escala ao entrevistado por meio de comunicação eletrônica. No segundo momento, foram montados pontos de coleta de dados em locais estratégicos de cada universidade, como bibliotecas, centros de convivências, registro escolar, e outros pontos de fluxo de circulação de discentes, servidores e professores.

Com este instrumento pretende-se compreender a posição da comunidade acadêmica quanto às questões de Responsabilidade Social Universitária, bem como comparar a percepção da comunidade acadêmica com a percepção dos gestores universitários.

3.4.2. Entrevista semiestruturada

Para coleta de dados com os gestores universitários, além da aplicação de questionários, 21 gestores aceitaram participar da entrevista semiestruturada, sendo 2 reitores, 15 pró-reitores e 4 diretores de *campus*. O registro das informações foi realizado nos locais de trabalho dos gestores mediante prévio agendamento e cada visita teve duração média de 60 minutos. Os gestores responderam as perguntas apresentadas no Apêndice C, e podiam opinar sobre outros temas que foram registrados através da utilização de bloco de anotação. A realização destas entrevistas teve como objetivo entender a percepção dos gestores sobre as externalidades negativas produzidas pelas universidades, bem como as principais ações sociais adotadas.

3.5. CATEGORIAS DE ANÁLISE DE DADOS

Este estudo utilizou como categorias de análise de dados às sete dimensões descritas na NBR/ISO 26000:2010 – Diretrizes de Responsabilidade Social (ABNT, 2010), são elas: governança organizacional, direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operações, questões relativas aos consumidores (alunos) e envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

Para análise dos dados, foram agrupadas as respostas dos discentes, técnico-administrativos, docentes e gestores das IES, independentemente da universidade que pertence. Além disso, considerou-se apenas as respostas dos entrevistados que se posicionaram quanto à afirmativa apresentada, tendo como percepção desfavorável as respostas com peso um e dois e como percepção favorável as respostas com peso quatro e cinco, excluindo-se as respostas dos entrevistados que escolheram a alternativa com peso três ou assinalaram a opção não sei responder, que representavam as pessoas sem opinião formada sobre a afirmativa. Os dados deste grupo foram apresentados em forma de gráfico, tipo barras empilhadas divergentes, com a existência de um eixo zero, onde os percentuais de entrevistados favoráveis à afirmação são mostrados a direita do eixo zero com as barras formatadas na cor verde, enquanto os percentuais de entrevistados desfavoráveis à afirmação são mostrados a esquerda do eixo zero com as barras formatadas na cor vermelha.

A opção pela retirada das respostas neutras e por este tipo de gráfico justifica-se pela possibilidade de melhor interpretação das diferentes percepções dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto as práticas de responsabilidade social no âmbito acadêmico, a partir dos temas centrais definidos na ABNT

NBR/ISO 26000:2010. Estes resultados foram agrupados em quadros e gráficos, que permite a identificação dos principais pontos críticos, distorções e tendências, e de forma complementar, buscou-se confrontar as boas práticas descritas no referencial teórico com as ações desenvolvidas pelas universidades.

Por fim, o apêndice F apresenta os resultados individuais de cada universidade nos segmentos discentes, técnico-administrativos, docentes e gestores, através de quadros com o percentual das respostas obtidas, inclusive as respostas dos entrevistados que escolheram a alternativa com peso três ou assinalaram a opção não sei responder.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

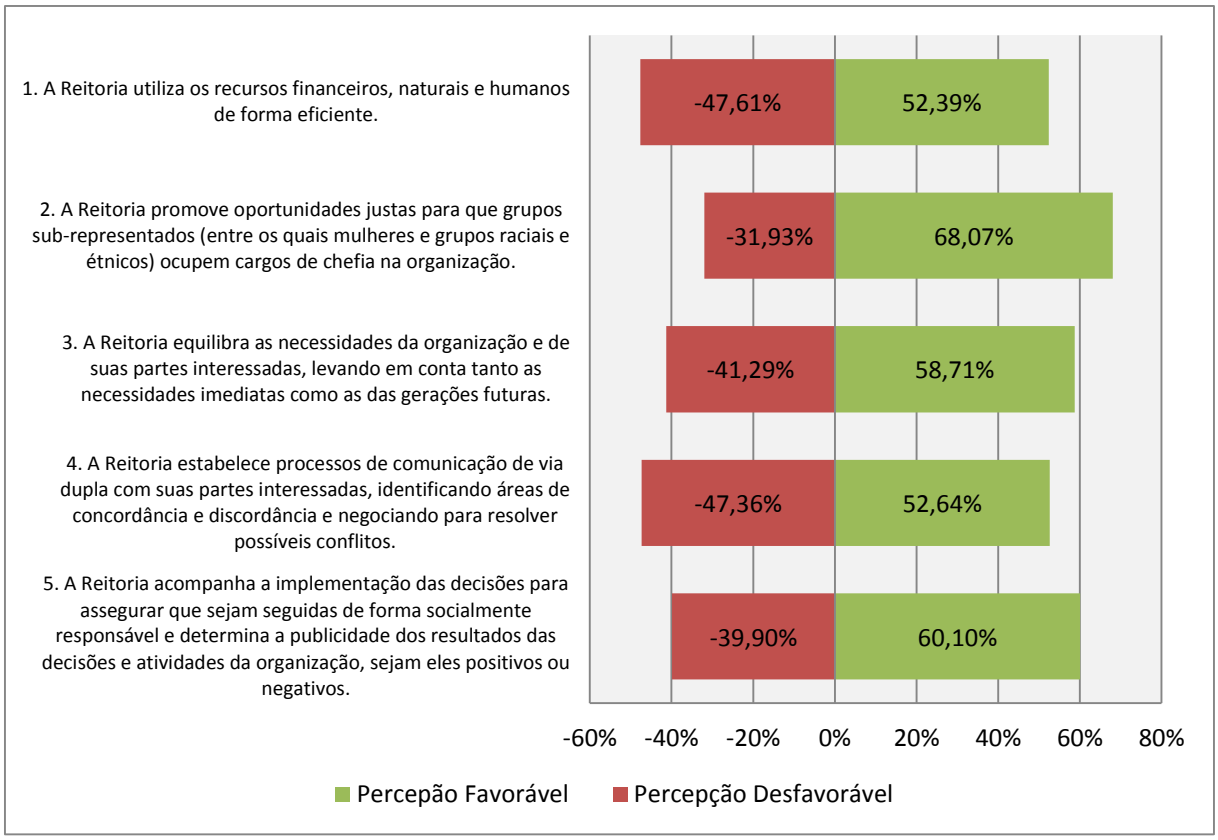
4.1. GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL

A NBR/ISSO 26000:2010 (ABNT, 2010) define governança organizacional como o sistema pelo qual uma organização toma e implementa decisões na busca de seus objetivos, e deve compreender tanto mecanismos formais de governança, baseados em estruturas e processos definidos, como mecanismos informais, que emergem a partir da cultura e dos valores da organização.

Convém que uma universidade socialmente responsável construa sistemas de governança que incorporem os princípios da responsabilidade social na tomada de suas decisões. Esses princípios são *accountability*, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes interessadas, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos (ABNT, 2010).

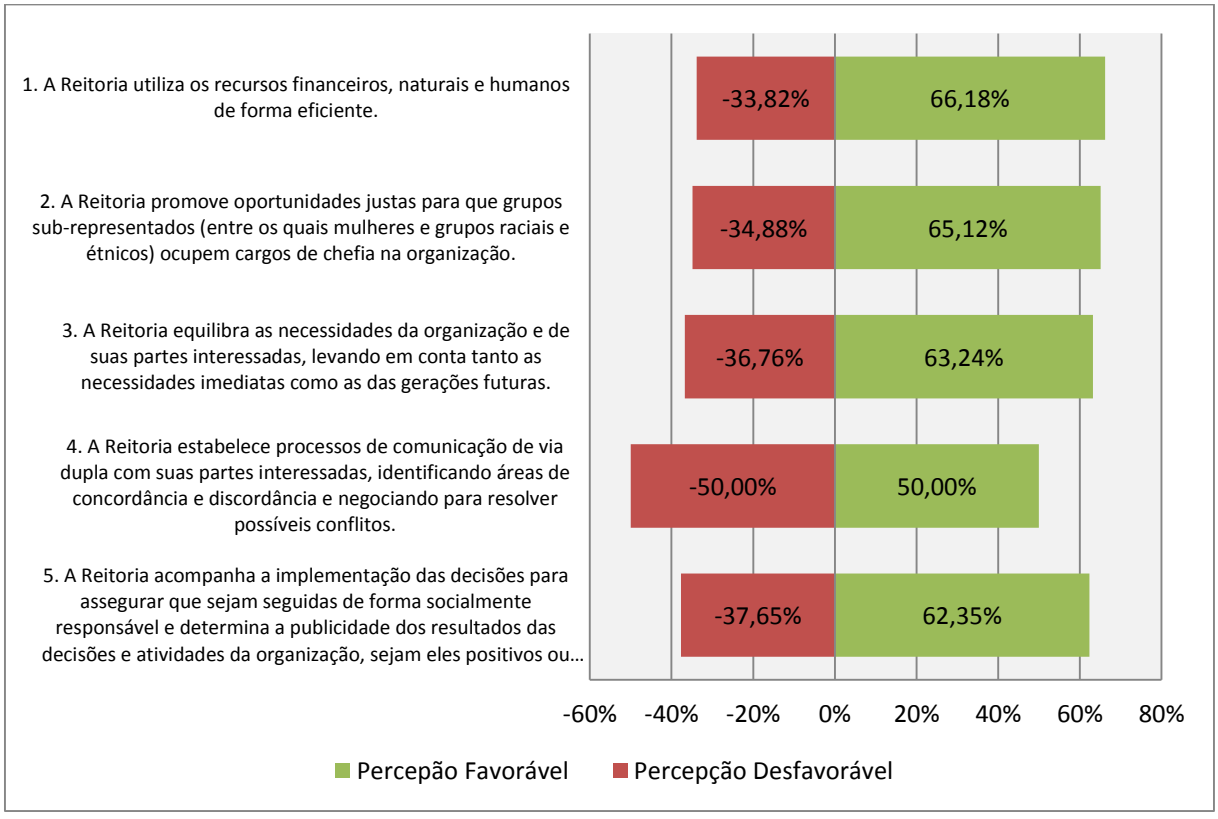
Neste sentido, as cinco primeiras questões da pesquisa abordavam as principais ações e expectativas sobre governança organizacional, de forma a compreender a posição da comunidade acadêmica quanto a este tema central, além disto, esta seção identificou as principais ações sociais e externalidades negativas existentes nas universidades potiguares na ótica de seus gestores. Os principais resultados foram sintetizados nas figuras abaixo:

Figura 6 – Percepção dos alunos quanto a governança organizacional.



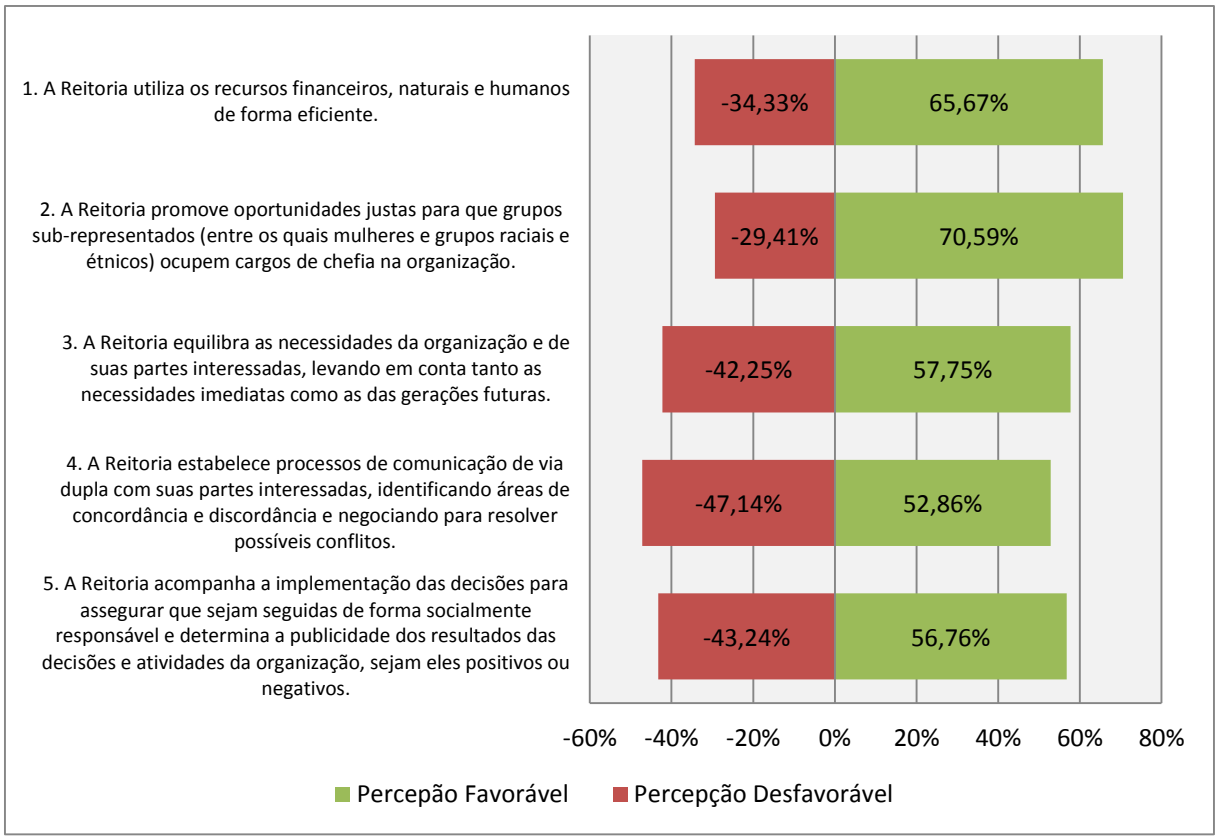
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 7 – Percepção dos técnico-administrativos quanto a governança organizacional.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 8 – Percepção dos docentes quanto a governança organizacional.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.1.1. Análise dos resultados sobre governança organizacional

O primeiro ponto observado foi a utilização eficiente de recursos, sendo constatado o forte alinhamento dos gestores com a Reitoria, tendo em vista que nenhum dos respondentes discordaram com esta afirmativa. Em contraponto, 47,61% dos alunos discordam da opinião dos gestores, e afirmaram negativamente, embora a maioria dos alunos ser favorável a forma da universidade administrar os recursos, este número de respostas negativas é preocupante, e deve ser considerado para definição de ações futuras.

A seguir, identificou-se que a maioria da comunidade concorda que não existe discriminação na ocupações de cargo de chefia nas universidades, havendo tratamento equitativo para homens e mulheres, e entre grupos raciais. Inclusive, na realização da entrevistas com os gestores, constatou-se que vários dos principais cargos das universidades são ocupados por mulheres. Quanto a este tema a NBR/ISO 26000:2010 (ABNT, 2010, p.20) demonstra que:

> Que há uma relação positiva entre igualdade de gênero e desenvolvimento socioeconômico, motivo pelo qual igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. A promoção da igualdade de gênero dentro das atividades e campanhas da organização é um importante componente da responsabilidade social.

Quando perguntou-se a comunidade acadêmica se a universidade concilia as necessidades imediatas com as das gerações futuras, constatou-se que a maioria dos sujeitos concordam com esta afirmação, e para eles a universidade efetivamente contribui com o desenvolvimento sustentável, entretanto, essa percepção não é ratificada por 41,29% dos alunos e 42,25% dos docentes. Sobre este aspecto, a percepção predominante é de que as universidades conseguem cumprir o que propôs Vallaeys (2006), ou seja, consideram objetivos sociais e ambientais nas suas práticas.

Na avaliação dos processos de comunicação da universidade, apesar da maioria dos sujeitos entenderem que as decisões são claras e possuem a publicidade adequada, os resultados sinalizaram que para 47,36% dos alunos, 50% dos técnico-administrativo e 47,14% dos docentes, os processos e estruturas de comunicação não estão adequados, onde a administração não conseguem dialogar com os demais sujeitos da comunidade. Além disso, para 43,24% dos docentes, a universidade não acompanha a implementação das decisões e não dá a publicidade dos resultados das decisões.

Por fim, destaca-se que em nenhuma das cinco afirmativas apresentadas sobre a governança, os gestores universitário avaliaram negativamente à gestão adotada pela universidade, com 100% de percepção favorável, em contraste com às diferentes opiniões dos alunos, técnico-administrativos e docentes. Assim sendo, existe uma clara sinalização que os sistemas pelo qual as decisões são tomadas e implementadas não consideram efetivamente os interesses das demais partes interessadas.

Quadro 3 – Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de governança organizacional.

Questões sobre governança organizacional	**Alunos**	**Técnicos**	**Docentes**	**Gestores**
1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	(+)	(+)	(+ +)	(+ + +)
3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	(+)	(+ -)	(+)	(+ + +)
5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%		(+)

Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na segunda parte da análise da governança organizacional ouviu-se os gestores para compreender a opinião deles quanto as externalidades produzidas pela universidade, e 57,14% não conseguiram identificar nenhum tipo de externalidade, impacto ou dano produzido pela universidade, inclusive os dois reitores que participaram da pesquisa. A Tabela 4 elenca as externalidade citadas pelos demais gestores, são elas:

Tabela 4 – Principais externalidades negativas para implantação de ações sociais nas universidades potiguares – 2013.

	Reitor	**Pró-Reitor**	**Diretor de *Campus***	**Total**
Não existe externalidade negativa	2	8	2	12
Destinação inadequada de resíduos	-	2	-	2
Intensidade do tráfego de veículo no entorno da universidade	-	1	-	1
Não tratamento do esgoto	-	1	-	1
Inserção no mercado de eventuais profissionais sem a formação adequada	-	1	-	1
Dano ambiental	-	2	-	2
Crescimento de área edificada, e Construções sem considerar os critérios de sustentabilidade	-	2	-	2
Baixa atuação na extensão universitária	-	2	1	3
Aumento no consumo de bebida alcoólica, por parte dos discentes, ocasionando diversos atritos com a comunidade	-	-	1	1
Total de respostas	2	19	4	25
Total de respondentes	2	15	4	21

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

De acordo com um dos pró-reitores, a inserção no mercado de eventuais profissionais sem a formação adequada deve ser vista e analisada como uma externalidade negativa. Ora, se um integrante da administração superior preocupa-se com a qualidade dos profissionais que estão sendo formados pela universidade a ponto de identificar este fator como uma externalidade negativa, supõe-se que a universidade também deve ser responsabilizada pelos atos falhos desses profissionais, já que os mesmos irão para o mercado exercer as mais diversas funções, como construir rodovias, viadutos, pontes, administrar organizações, produzir alimentos, cuidar da saúde de milhares de pessoas, entre outras atribuições.

No segundo momento desta etapa, ouviu-se os gestores para compreensão dos fatores determinantes para implantação de ações sociais na universidade, e as respostas foram diversas, são elas:

Tabela 5 – Fatores determinantes para implantação de ações sociais nas universidades potiguares – 2013.

	Reitor	**Pró-Reitor**	**Diretor de *Campus***	**Total**
Interesse da administração superior	1	-	1	2
Conscientização dos entes universitários	1	-	1	2
Mobilização dos entes universitários	-	-	1	1
Interesse dos entes universitários	1	1	1	3
Mudança cultural	-	1	-	1
Necessidade de cumprir a missão institucional	-	2	-	2
Compromisso social	-	2	-	2
Demandas sociais	-	3	-	3
Desigualdade social e econômica	1	-	-	1
Apoio governamental	-	3	-	3
Competência para elaborar projetos e captar recursos de órgãos de fomento	-	1	-	1
Vulnerabilidade socioeconômica dos discentes	-	-	1	1
Identificação correta do público alvo e perfil dos alunos que se pretende formar	-	1	-	1
Existência de políticas institucionais voltadas para ações sociais	-	1	-	1

Existência de política de extensão consolidada	-	1	-	1
Adequação da universidade às políticas sociais estabelecidas pelo Governo Federal	-	1	-	1
Existência de financiamento para estas ações	-	2	-	2
Respeito à pluralidade de pensamento, e as diferentes visões de mundo dos atores universitários	-	-	1	1
Total de respostas	4	19	6	29
Total de respondentes	2	15	4	21

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Por fim, pediu-se para que os gestores citassem os principais projetos e ações sociais adotados pela instituição, elencados abaixo:

Tabela 6 – Principais ações sociais adotada pelas universidades potiguares – 2013.

	Reitor	**Pró-Reitor**	**Diretor de *Campus***	**Total**
Prestação de serviços gratuitos a comunidade através do Centro de Referência em Direitos Humanos e Prática Jurídica	1	-	-	1
Oferta de assistência estudantil como alimentação, residência e transporte, voltado para permanência dos discentes.	1	2	1	4
Formação de capital humano qualificado	1	4	-	5
Formação de professores da educação básica	1	-	-	1
Envolvimento dos jovens em ações extensionistas;	1	-	-	1
Políticas afirmativas para inclusão de alunos da escola pública, negros e pessoas portadoras de necessidades especiais	1	6	3	10

Ampliação do ensino superior através do ensino a distância	-	1	-	1
Destinação de resíduos para associação de catadores	-	2	-	2
Campanhas de solidariedade, como doação de sangue, arrecadação de brinquedos, materiais de higiene bucal	-	3	1	4
Realização de projetos de extensão voltados para cultura, saúde e educação	-	6	-	6
Realização de projetos em comunidades carentes	-	1	1	2
Prestação de serviços de saúde à comunidade através do hospital universitário	-	1	-	1
Total de respostas	6	26	6	38
Total de respondentes	2	15	4	21

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conclui-se que as principais ações sociais desenvolvidas pelas universidades são predominantemente filantrópicas e como apoio as atividades de ensino, pesquisa e extensão da universidade.

4.2. DIREITOS HUMANOS

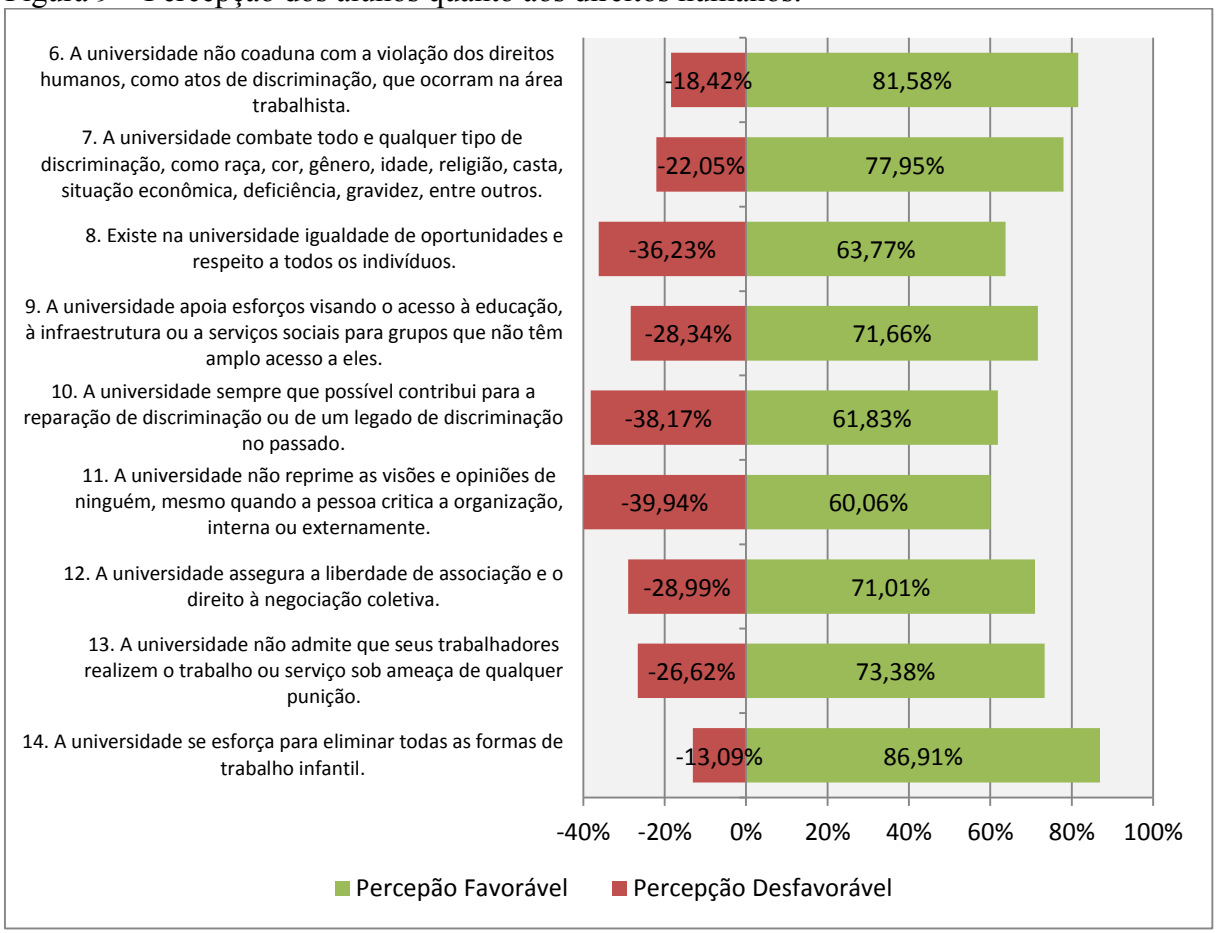
O referencial teórico ao realizar o resgate dos principais acordos de responsabilidade social, enfatizou que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada na Assembleia Geral da ONU em 1948 foi considerada como o primeiro marco referencial para o debate sobre responsabilidade social, onde a proibição de discriminação é ratificado como um dos princípios mais importantes da legislação internacional de direitos humanos. Destaca-se ainda que a NBR/ISO 26000:2010 conceitua direitos humanos como:

> … os direitos básicos conferidos a todos os seres humanos. Há duas grandes categorias de direitos humanos. A primeira categoria refere-se aos direitos civis e políticos e inclui direitos como o direito à vida e à liberdade, igualdade perante a lei e liberdade de expressão. A segunda categoria refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais e inclui direitos como o direito

> ao trabalho, o direito à alimentação, o direito ao mais alto possível padrão de saúde, o direito à educação e o direito à seguridade social.

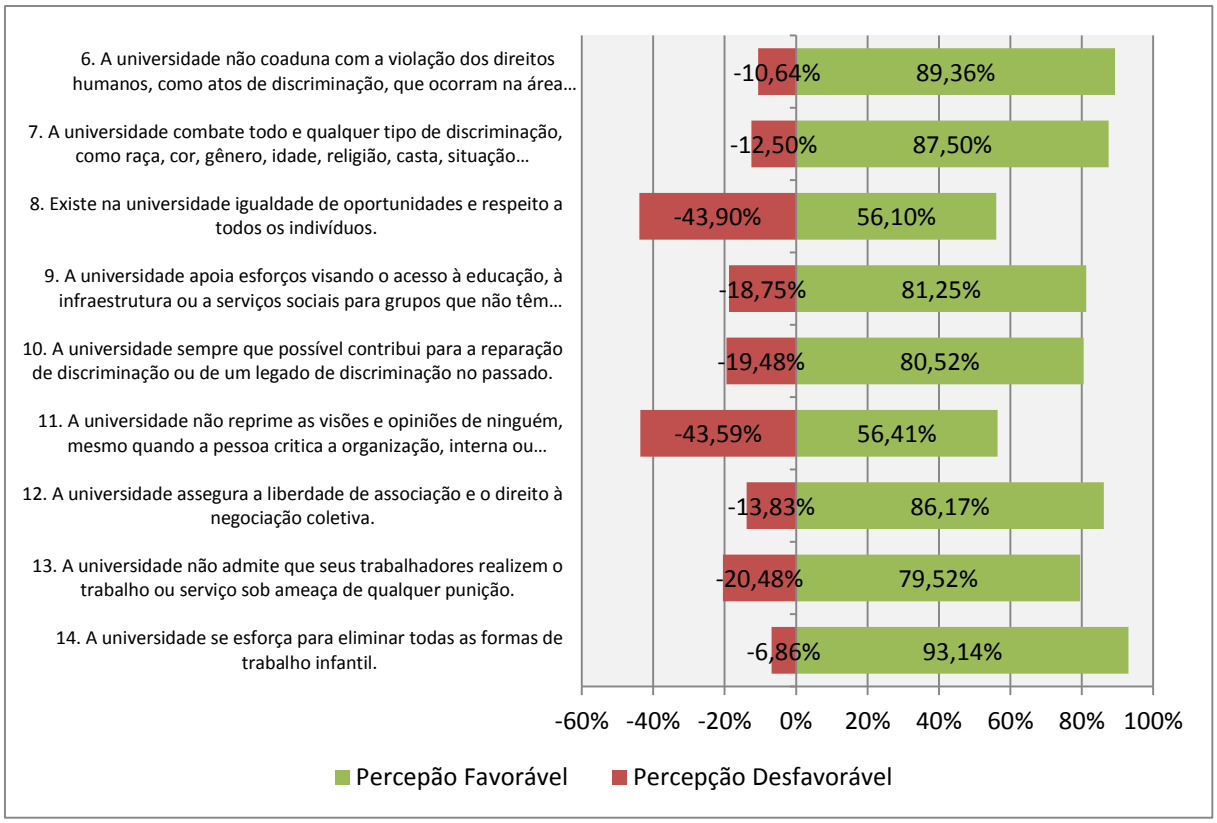
O reconhecimento e respeito pelos direitos humanos é essencial para que uma organização seja considerada socialmente responsável, e além do que, é indispensável para a existência e manutenção do estado de direito e suas instituições (ABNT, 2010). Neste sentido, espera-se das universidades elevadas expectativas sociais de comportamento, que contemplem direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, e para isto, foram alocadas nove questões da pesquisa que tentaram explicar a percepção da comunidade acadêmica quanto a contribuição da universidade para a garantia desses direitos, apresentados nas Figuras 9, 10, 11 e 12.

Figura 9 – Percepção dos alunos quanto aos direitos humanos.



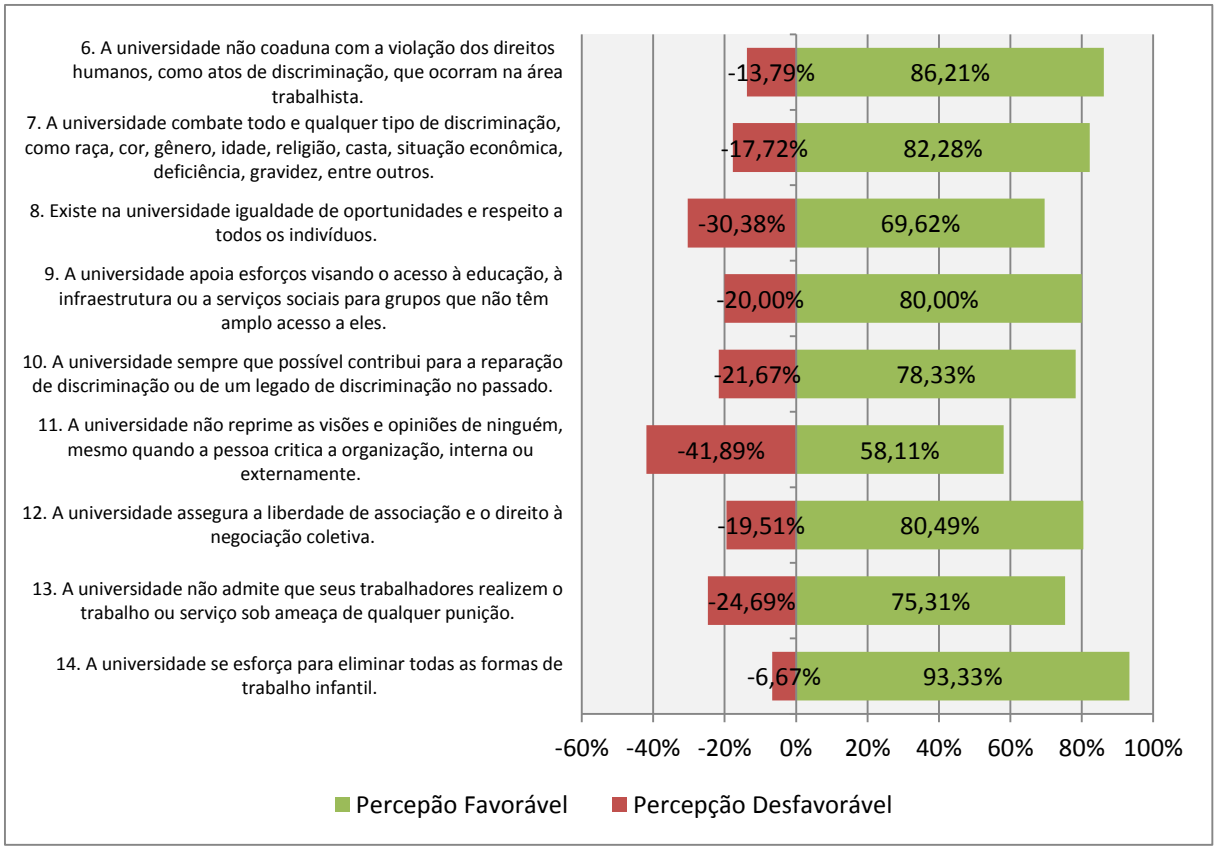
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 10 – Percepção dos técnico-administrativos quanto aos direitos humanos.



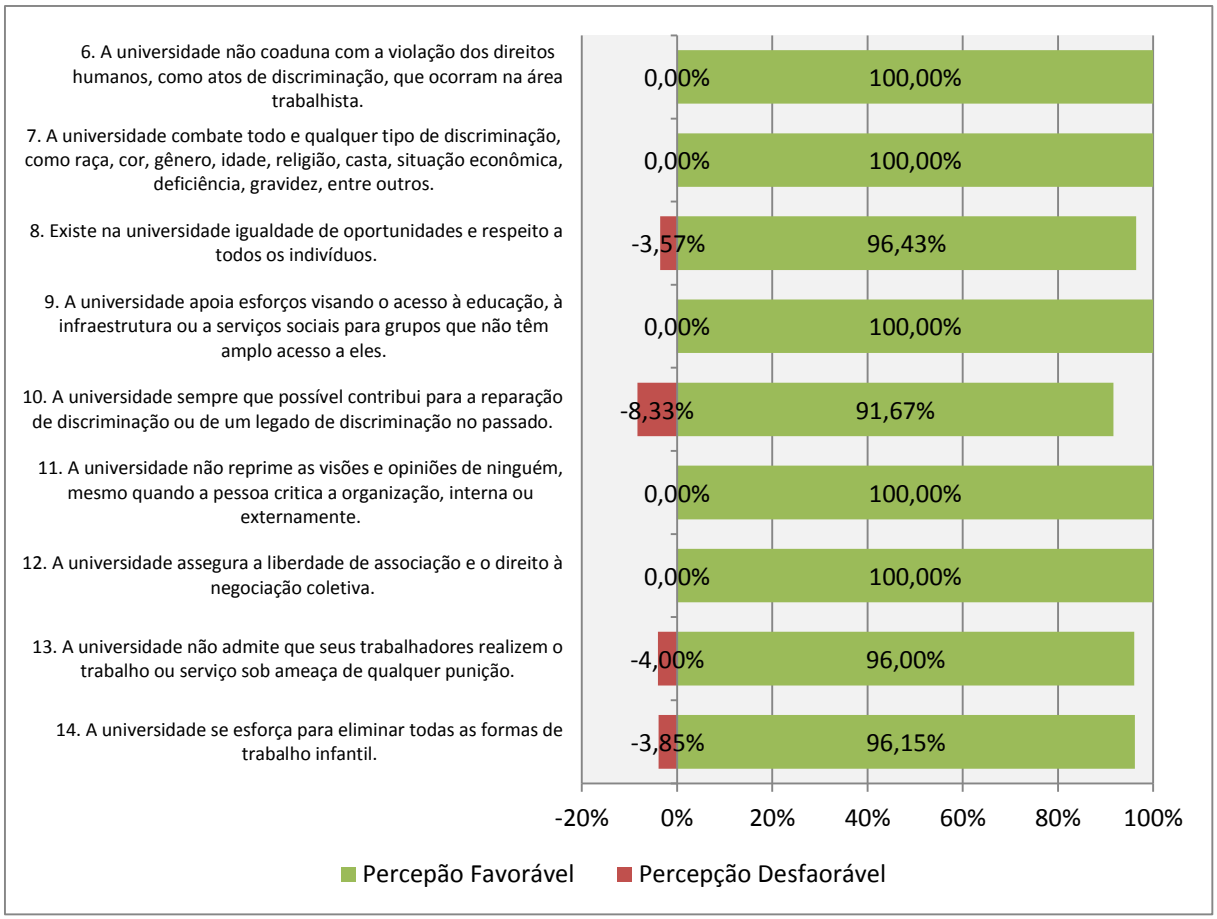
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 11 – Percepção dos docentes quanto aos direitos humanos.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 12 – Percepção dos gestores quanto aos direitos humanos.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.2.1. Análise dos resultados sobre direitos humanos

Após análise das Figuras 9, 10,11 e 12, constatou-se que a maioria dos diferentes sujeitos acredita que as universidades cumprem sua responsabilidade básica quanto ao respeito dos direitos humanos, onde dois pontos merecem atenção: o primeiro, refere-se o papel das universidades na erradicação do trabalho infantil, onde em média, 92,38% dos membros da comunidade acadêmica tiveram uma avaliação positiva sobre essa assertiva. O segundo ponto, trata-se do combate a discriminação proveniente de raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política, nessa questão quase 90% dos respondentes tiveram uma percepção favorável sobre as práticas adotadas pelas universidades, reflexo do incremento das ações afirmativas em âmbito acadêmico.

Entretanto, existem dois pontos preocupantes, o primeiro trata da liberdade de expressão no âmbito acadêmico, onde 43,59% dos técnicos e 41,89% dos docentes acreditam que as universidades reprimem os membros da comunidade acadêmica ao criticarem a instituição, interna ou externamente, e ou seja, para esses sujeitos as universidades não estão

conseguindo garantir a liberdade de opinião e expressão para todos os indivíduos. O segundo ponto trata da existência de igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos que obteve 43,90% de avaliações negativas dos técnico-administrativos. Estas práticas se sustentam em bases ilegítimas de discriminação e não condiz com as práticas que se esperam das universidades, e deve ser repudiada por toda e qualquer gestão universitária.

Quadro 4 – Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de direitos humanos.

Questões sobre direitos humanos	**Alunos**	**Técnicos**	**Docentes**	**Gestores**
6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	(+)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	(+ +)	(+ + +)	(+ + +)	(+ + +)

Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%	(+)
Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.3. PRÁTICAS DE TRABALHO

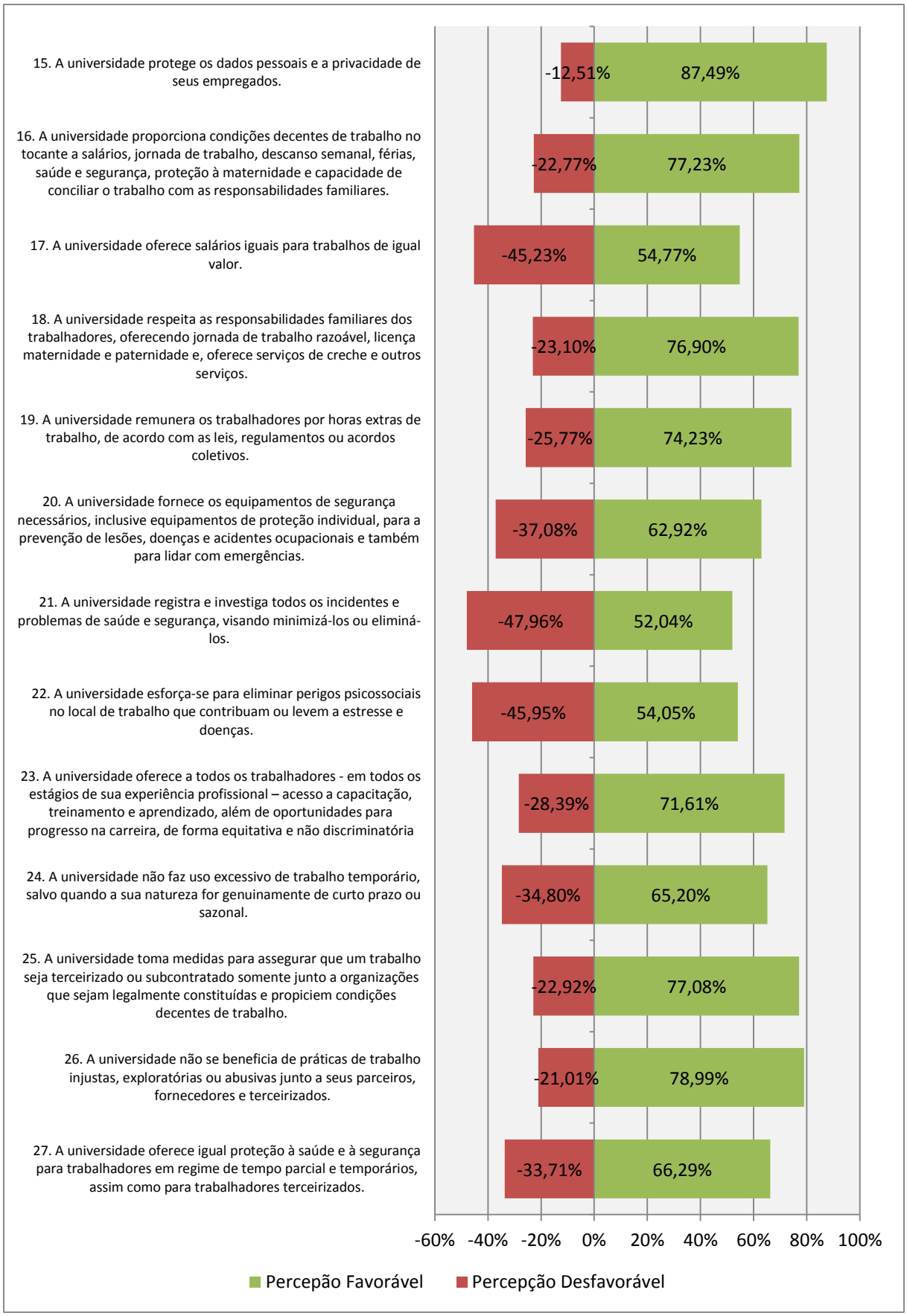
Sobre práticas de trabalho, destaca-se o papel fundamental desempenhado pela OIT na definição de normas internacionais de trabalho, que possuem a função de promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho decente e produtivo. Neste sentido, considera-se esta organização como responsável pelos primeiros acordos globais de responsabilidade social, através da publicação de suas diferentes convenções e recomendações (SIQUEIRA *et al.,* 2009; ABNT, 2010).

No ano de 1997 foi publicado a primeira versão da SA 8000 onde foi proposto que as organizações avaliassem às condições do local de trabalho, através de auditorias, para fins de verificação de conformidades e certificação. Esta publicação propõe que as organizações sigam as convenções da OIT, bem como considerem os seguintes requisitos: trabalho infantil; trabalho forçado e obrigatório; saúde e segurança; liberdade de associação; discriminação; práticas disciplinares; horário de trabalho; remuneração e sistema de gestão (SAI, 2008).

De forma complementar, a NBR/ISO 26000:2010 orienta que "…o trabalho significativo e produtivo é um elemento essencial no desenvolvimento humano; os padrões de vida melhoram por meio de um emprego pleno e seguro. Sua ausência é uma causa primordial de problemas sociais". E por isso, as organizações, a partir de uma visão holística, devem considerar como práticas de trabalhos, todas aquelas atividades realizadas dentro, para ou em nome da organização, inclusive o trabalho subcontratado (ABNT, 2010).

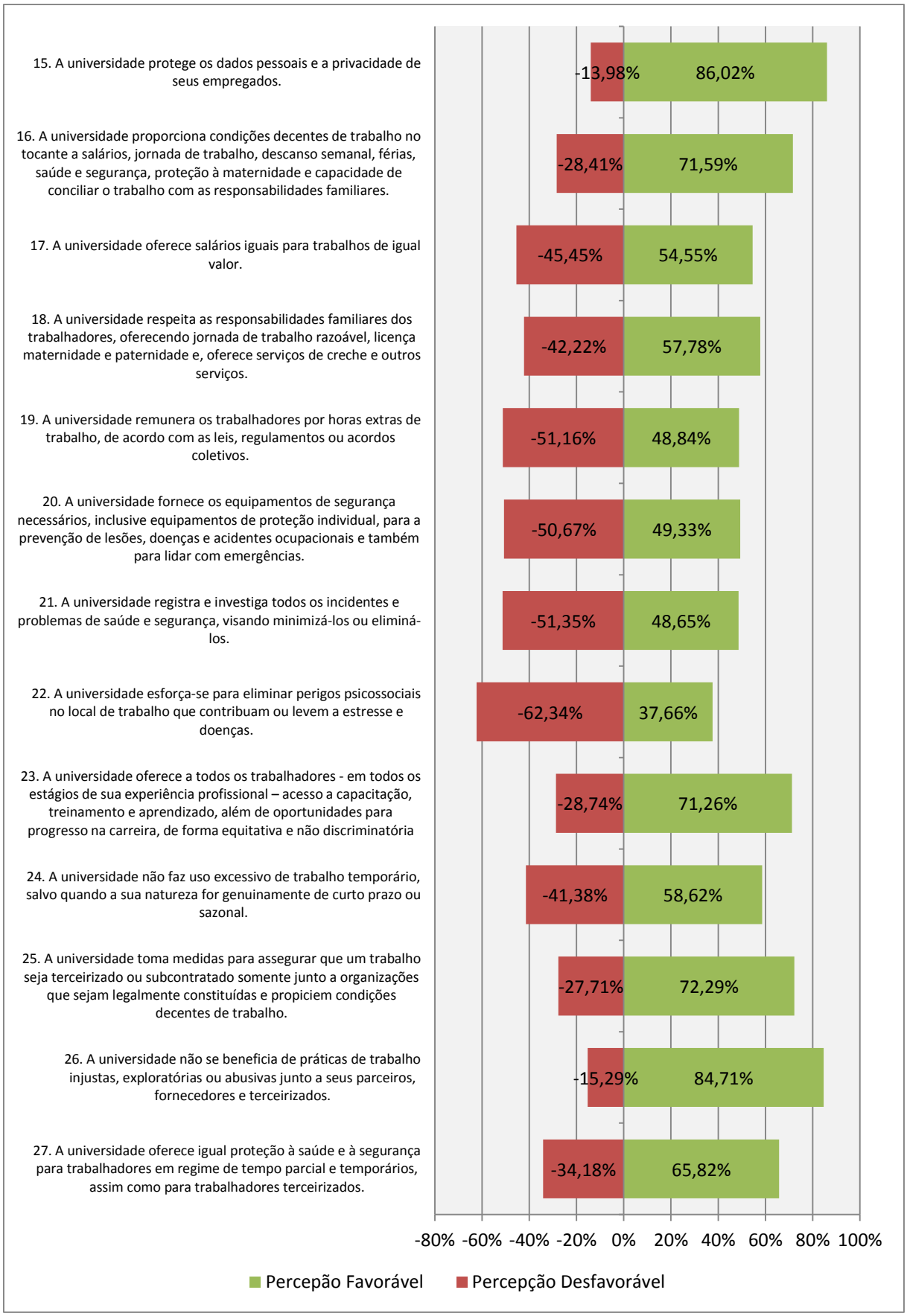
Neste contexto, para esta etapa do estudo, tentou-se identificar a percepção da comunidade acadêmica quanto a adoção de práticas de trabalho responsáveis, seja proveniente da força de trabalho própria ou subcontratada. Para isso foram elaboradas 13 questões, que envolveram quatro questões centrais das práticas de trabalho, a saber: emprego e relações de trabalho; condições de trabalho e proteção social; saúde e segurança no trabalho e desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho. As respostas obtidas foram sintetizadas nos quadros abaixo:

Figura 13 – Percepção dos alunos quanto as práticas de trabalho.



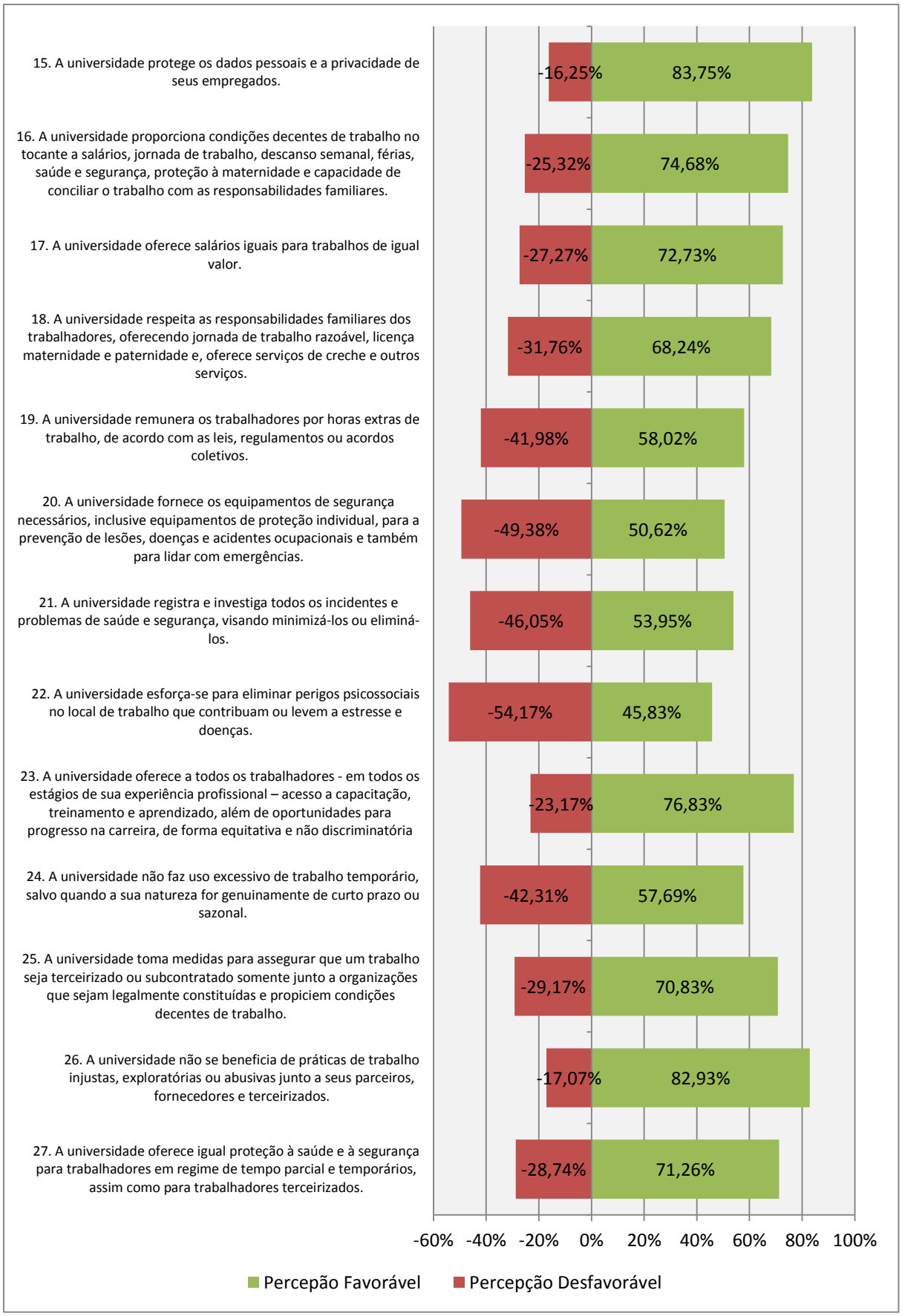
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 14 – Percepção dos técnico-administrativos quanto as práticas de trabalho.



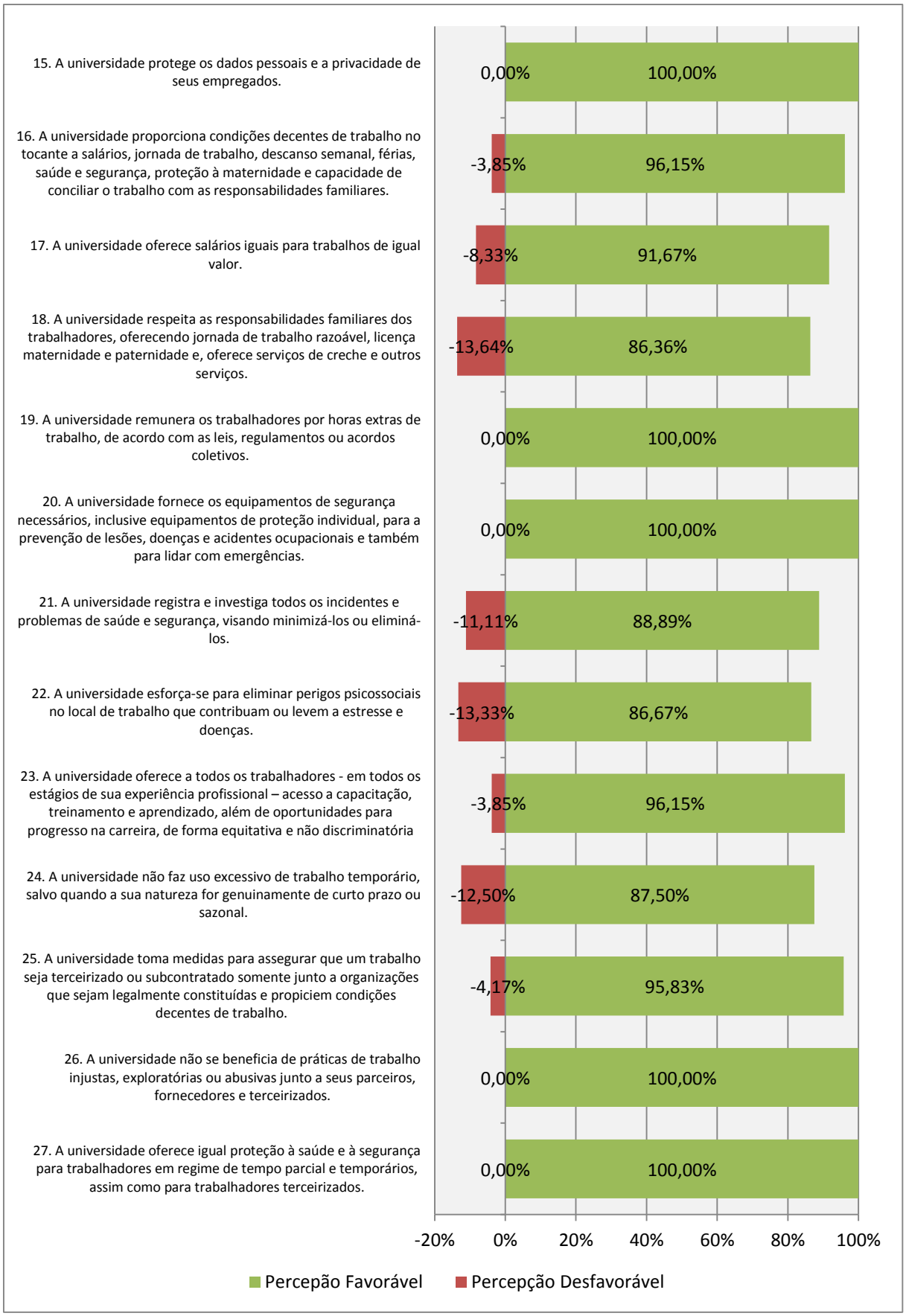
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 15 – Percepção dos docentes quanto as práticas de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 16 – Percepção dos gestores quanto as práticas de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.3.1. Análise dos resultados sobre práticas de trabalho

Na análise dos resultados sobre o tema práticas de trabalho, primeiramente tentou-se compreender a percepção da comunidade acadêmica sobre às condições de trabalho, a partir da seguinte inquietação: os trabalhadores das universidades possuem condições decentes de trabalho?

De fato, os dados da pesquisa evidenciam que a maioria dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores concordam que as condições de trabalho ofertadas pelas universidades são adequadas, no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares. Apesar de muitas dessas condições estarem legalmente regulamentadas, estes fatores estão diretamente associados com a qualidade de vida dos servidores e de suas famílias.

Entretanto, quando perguntou-se a comunidade acadêmica se a universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os resultados evidenciaram um aumento na parcela de servidores insatisfeitos, especificamente 31,76% dos docentes e 42,22% dos técnico-administrativos. Supõe-se que este número pode ser justificado pela restrição legal, que impede às universidades públicas de ofertarem o serviço de creche para os seus servidores.

Ainda sobre condições de trabalho, quando os gestores universitários foram questionados se a universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças, apenas 13,33% avaliaram negativamente essa afirmativa. No primeiro momento, e ao considerar apenas as respostas dos gestores, acredita-se que as universidades possuem um alto nível de bem-estar mental dos trabalhadores e que realmente as universidades se esforçam para combater os perigos e riscos à saúde mental de seus trabalhadores. Todavia, ao confrontar a resposta dos gestores com a respostas dos demais membros da comunidade acadêmica, a pesquisa evidenciou justamente o contrário, tendo em vista que entre os sujeitos que se posicionaram nesta questão, 45,95% dos alunos, 62,34% dos técnicos e 54,17% dos docentes avaliaram negativamente as universidades. Sendo assim, considera-se os perigos psicossociais existentes nas IFES um forte fator de risco para a gestão, a partir do princípio que saúde e desempenho do trabalhador estão diretamente associados.

Outra evidência que ratifica a dificuldade dos gestores universitários em compreenderem a percepção da comunidade acadêmica diz respeito a remuneração dos trabalhadores por horas extras de trabalho. Nessa afirmativa, nenhum gestor possuiu percepção desfavorável, enquanto 41,98% dos docentes e 51,16% dos técnico-administrativos avaliaram negativamente as universidades. Sobre esse ponto, a percepção dos servidores sinaliza que as IES adotam como prática recorrente, o não pagamento de horas extras de trabalho. Neste sentido, convém que as instituições reavaliem os seus sistemas de registro de horas trabalhadas, com o objetivo de evitar possíveis demanda judiciais na esfera trabalhista.

A próxima etapa da análise dos resultados sobre este tema central foi tentar compreender se as universidades asseguram um tratamento justos e equitativo para os seus trabalhadores. No tocante a oferta de salários iguais para trabalhos de igual valor, a pesquisa evidenciou que os docentes estão mais satisfeitos do que os técnico-administrativos, esta tendência é mais forte na universidade privada, onde no caso em tela existe um servidor para 41,42 alunos, conforme dados do INEP presentes na tabela 3. Cabe mencionar que este tipo de percepção é formada através da comparação do salário do trabalhador com o nível geral de salários adotado para o mesmo cargo na IES e com a política salarial adotada por outras instituições do setor público e privado. Neste sentido, acredita-se que os docentes universitários tem a consciência que são melhor remunerados, principalmente em comparação com os professores alocados em outras esferas de ensino. Em contraponto, 45,45% dos técnico-administrativos não coadunam com essa percepção, para eles existem distorções salariais e entendem que as universidades não possuem uma política de remuneração justa, o que pode representar falhas nos processos de acompanhamento e avaliação para a progressão funcional dos servidores técnico-administrativos.

Quando perguntado a comunidade sobre o acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, bem como a oferta de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória, a maioria dos servidores das universidades concordaram com essa afirmativa, o que indica que as IES possuem processos adequados de desenvolvimento de pessoas, bem como processos justos de seleção interna para efeito de ascensão funcional. Sobre esse assunto, a NBR/ISO 26000:2010 nos ensina que:

> O desenvolvimento humano inclui o processo de aumento das escolhas das pessoas por meio da expansão das capacidades e funcionalidades humanas, permitindo que mulheres e homens vivam vidas longas e saudáveis, acumulem conhecimentos e tenham um padrão de vida digno. O desenvolvimento humano também inclui o acesso a oportunidades políticas, econômicas e sociais para ser criativo e produtivo, para desfrutar de respeito

> próprio e do senso de pertencer a uma comunidade e contribuir para a sociedade (ABNT, 2010, p.42).

Outra questão observada no estudo foi a forma como às universidades promovem a saúde e a segurança no trabalho. Para isso, perguntou-se a comunidade acadêmica se a universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes e os resultados refletem um cenário preocupante, 50,67% dos técnico-administrativos e 49,38% dos docentes avaliaram negativamente às universidades, em contraponto, nenhum dos gestores foi contrário a afirmativa, com 100% de avaliações positivas. Os resultados demonstraram que apesar dos trabalhadores das universidades operarem com o capital intelectual e com a difusão do conhecimento, necessitam de cuidados específicos para proteção de sua saúde. Dessa forma, a administração universitária precisa disponibilizar instrumentos para a preservação da saúde vocal de seus docentes, bem como deve considerar a existência de riscos ergonômicos e outros perigos eminentes ocasionados por esforços repetitivos nas atividades dos servidores técnico-administrativos.

Além dos fatos descritos acima, os resultados da pesquisa ainda sugerem que as universidades possuem dificuldade em registrar e investigar os incidentes e problemas de saúde e segurança, já que 47,96% dos alunos, 51,35% dos técnico-administrativos e 46,05% dos docentes afirmam negativamente a assertiva, e consequentemente, infere-se que as universidades não estão preparadas para minimizar ou eliminar os riscos existentes. Além do elevado ônus financeiros e social dos acidentes de trabalhos e das doenças ocupacionais, esta deficiência ainda pode afetar diretamente a imagem e a credibilidade das universidades (ABNT, 2010).

Vale salientar que os servidores das universidades não tiveram o mesmo rigor ao avaliarem os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores terceirizados, que teoricamente seriam os mais vulneráveis, e mais propensos a estarem expostos a condições de riscos. No entanto, para a maioria dos alunos, técnicos, docentes e gestores, as empresas subcontratadas adotam práticas de trabalho responsáveis e oferecem a seus trabalhadores condições adequadas para proteção à saúde e à segurança.

Ainda sobre práticas de trabalho terceirizado, para 41,38% dos técnico-administrativos e 42,31% dos docentes a universidade faz uso excessivo de trabalho temporário. Esta informação sinaliza que estagiários, e, ou alunos, podem estar desempenhando atividades administrativas que deveriam ser realizadas por servidores técnico-administrativos, e conseguinte pode comprometer o desempenho acadêmico desses discentes.

Por fim, constatou-se que, apesar de ser necessário que as universidades potiguares reavaliem às práticas de trabalho existentes e desenvolvam políticas eficientes para proteção à saúde e segurança de seus servidores, não existe perspectivas para realização de mudanças, pois não verifica-se alinhamento entre a percepção dos gestores universitários com a percepção dos demais membros da comunidade acadêmica.

Quadro 5 – Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de trabalho.

Questões sobre práticas de trabalho	**Alunos**	**Técnicos**	**Docentes**	**Gestores**
15. A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
16. A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
17. A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	(+)	(+)	(+ +)	(+ + +)
18. A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	(+ +)	(+)	(+)	(+ +)
19. A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	(+ +)	(-)	(+)	(+ + +)
20. A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	(+)	(-)	(+)	(+ + +)
21. A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	(+)	(-)	(+)	(+ +)
22. A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	(+)	(-)	(-)	(+ +)
23. A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
24. A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	(+)	(+)	(+)	(+ +)
25. A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
26. A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
27. A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	(+)	(+)	(+ +)	(+ + +)
Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%		(+)

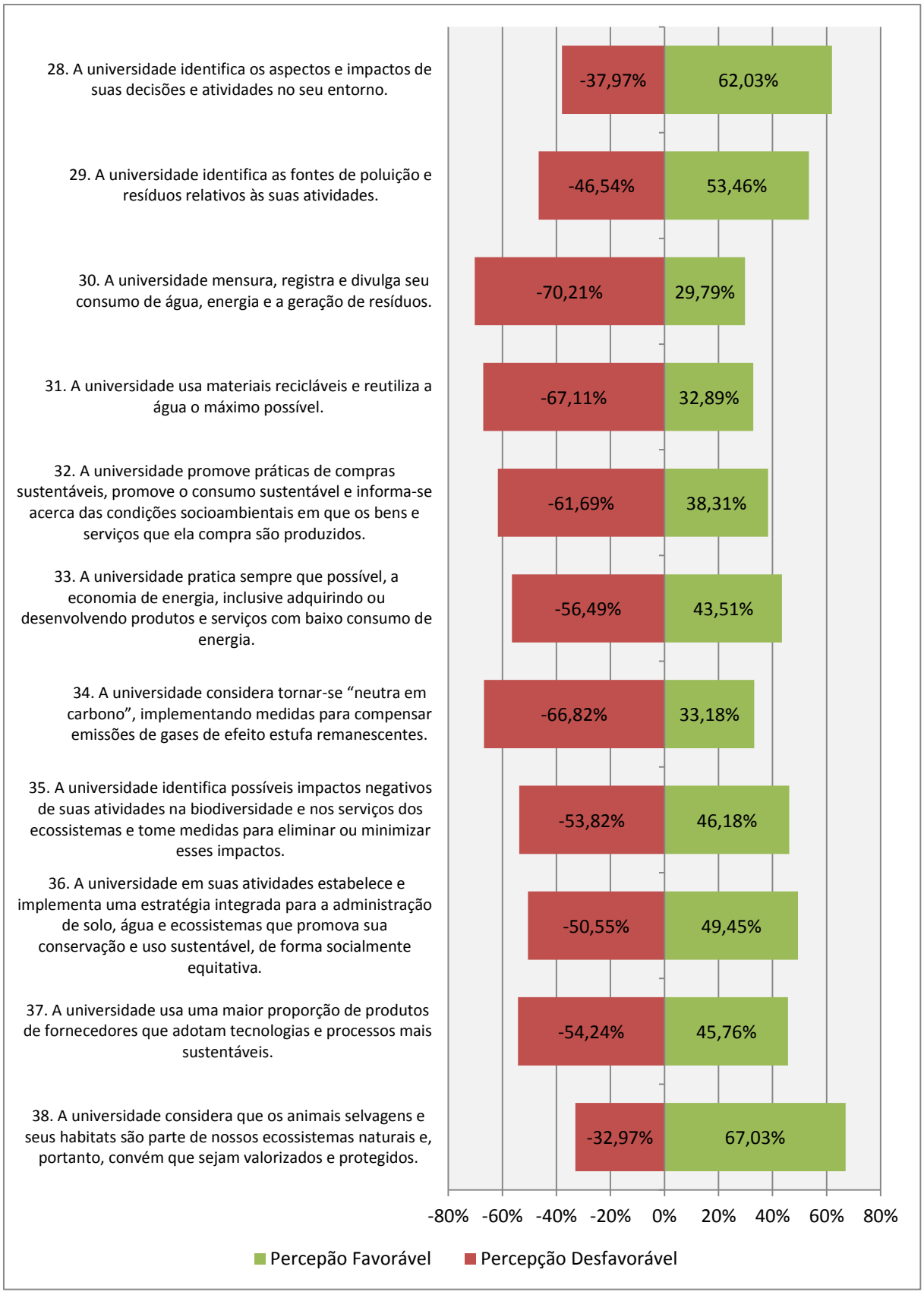
Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.4. MEIO AMBIENTE

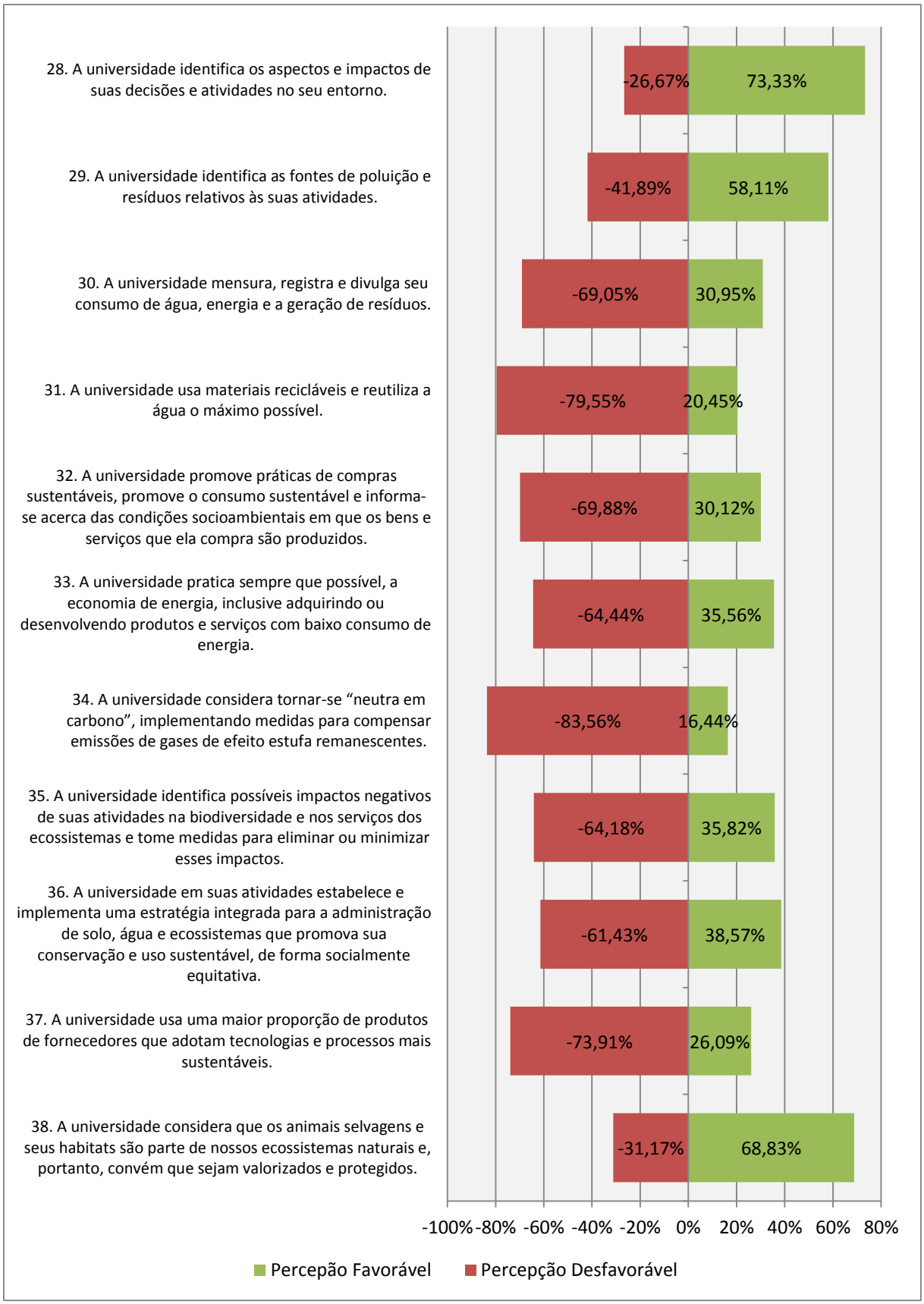
Para análise do tema central meio ambiente, o estudo dividiu o tema em quatro partes, a primeira parte trata da postura das instituições na prevenção da poluição e compreende as questões 28 e 29. A segunda parte, tenta compreender se as universidades fazem uso sustentável de seus recursos, e engloba as questões de 30 a 32. A próxima etapa tenta verificar se as instituições estão preparadas para às mudanças climáticas e para contribuir na mitigação dos seus efeitos, através das questões 33 e 34. Por fim, a última parte tenta analisar na opinião da comunidade que tratam sobre a proteção do meio ambiente e da biodiversidade, bem como a restauração de habitats naturais, para esse assunto foram destinadas as questões 35 a 38.
Os resultados são apresentados nas Figuras 17, 18, 19 e 20.

Figura 17 – Percepção dos alunos quanto ao meio ambiente.



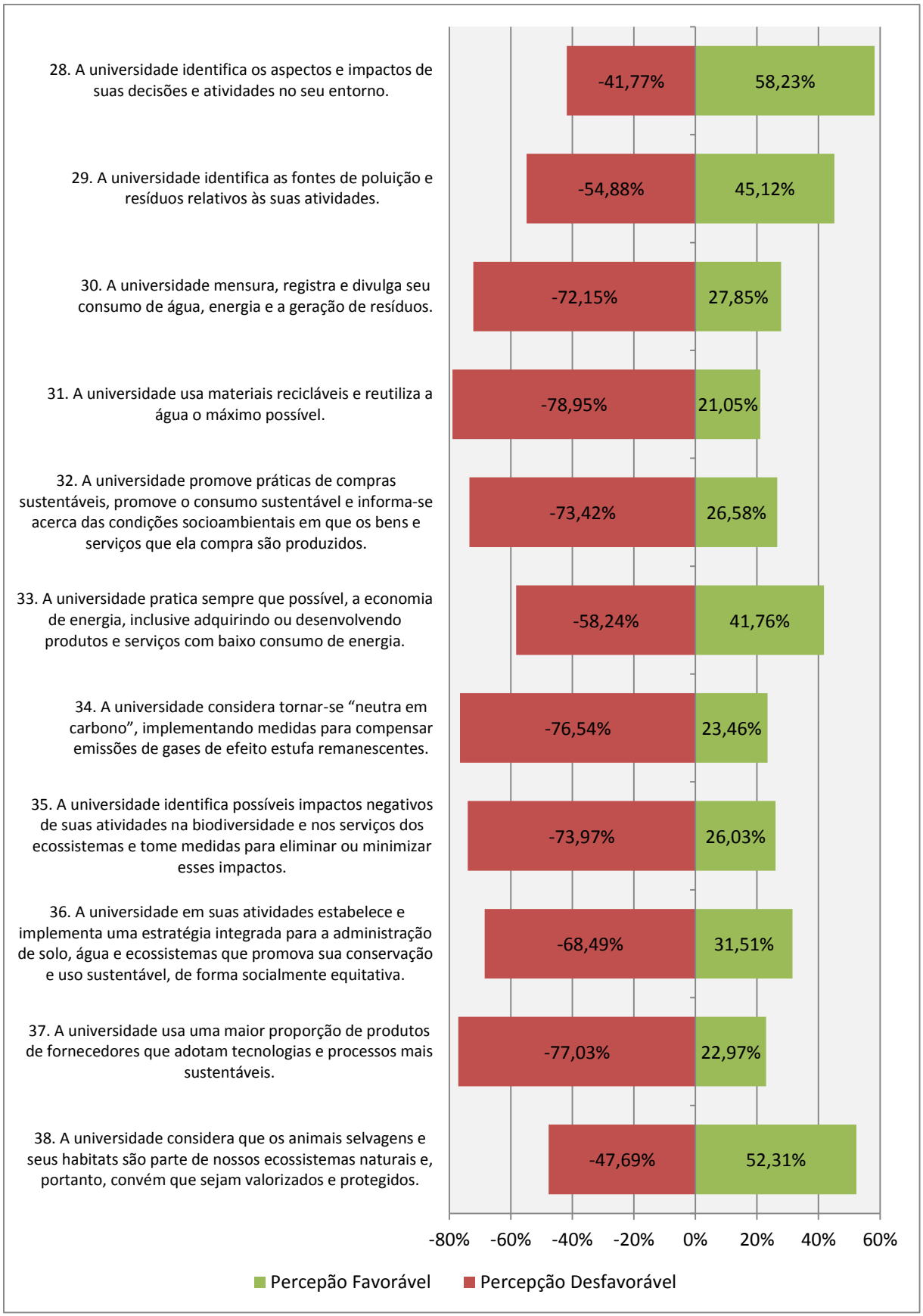
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 18 – Percepção dos técnico-administrativos quanto ao meio ambiente.



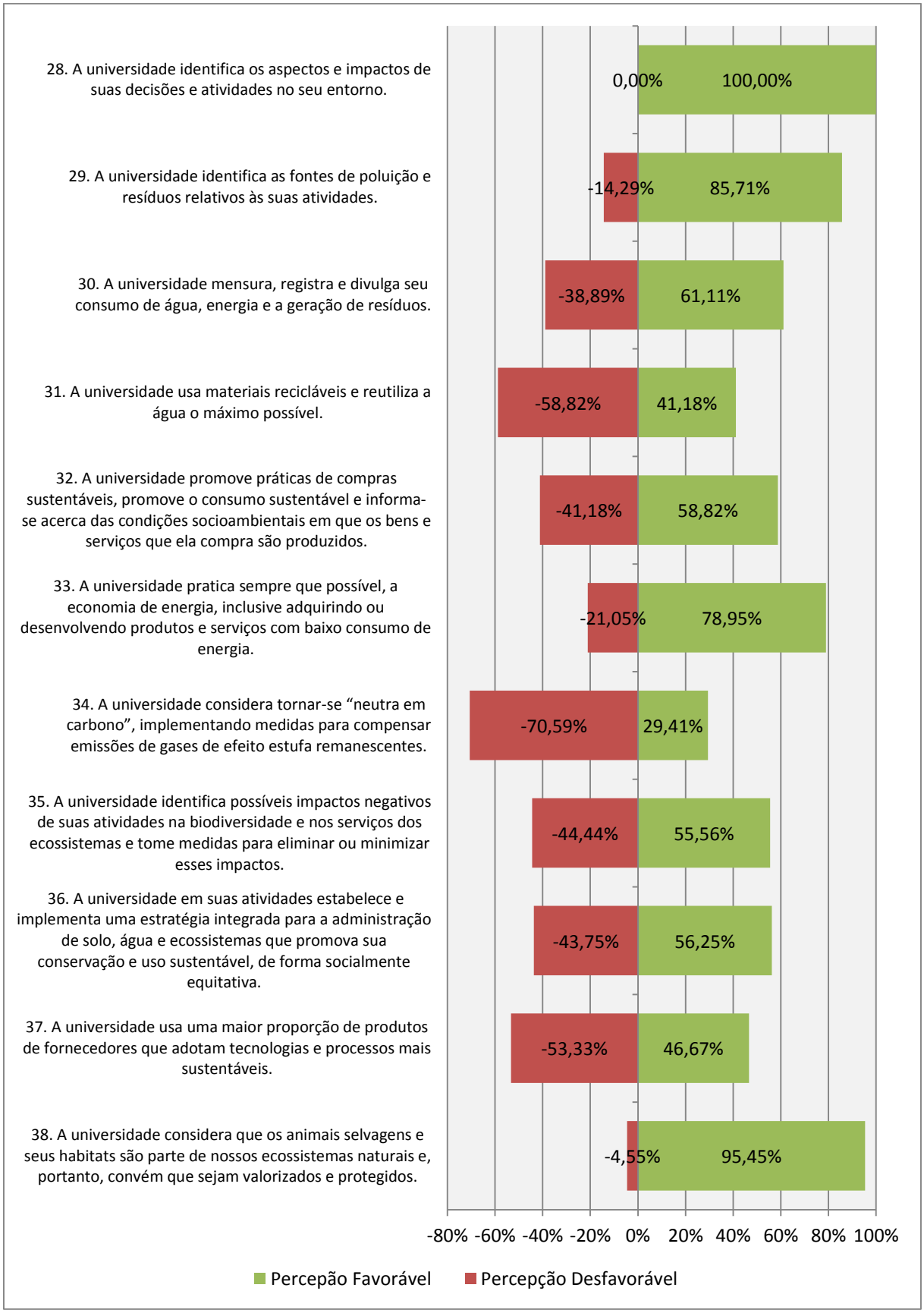
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 19 – Percepção dos docentes quanto ao meio ambiente.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 20 – Percepção dos gestores quanto ao meio ambiente.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.4.1. Análise dos resultados sobre meio ambiente

As organizações ao desenvolverem suas atividades produzem invariavelmente algum tipo de impacto negativo ao meio ambiente, seja por intermédio da geração de resíduos, da degradação do solo, da poluição da água ou através da exploração de outros recursos naturais, por esta razão, é necessário que as instituições se responsabilizem pelas externalidades produzidas e tomem medidas para eliminar ou mitigar estes danos (ABNT, 2010).

A visão acima direcionou a análise dos resultados sobre o tema meio ambiente, onde tentou-se explicar a percepção da comunidade acadêmica quanto as práticas ambientais adotadas pelas universidades, através de uma simples pergunta: as universidades são ambientalmente responsáveis?

O primeiro aspecto avaliado para tentar responder esta pergunta foi a prevenção da poluição, e após análise dos resultados constatou-se que 62,03% dos alunos, 73,33% dos técnico-administrativos, 58,23% docentes e 100% dos gestores concordam que a universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno, contudo, para 54,88% dos docentes e 41,89% dos técnico-administrativos e 46,54% dos alunos às IES possuem dificuldades em identificar as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades. A ausência de indicadores concretos para mensurar corretamente a quantidade de resíduos gerados no dia-a-dia das universidades podem ter contribuído para o elevado número de servidores insatisfeitos. Desta forma, os gestores universitários precisam assumir a responsabilidade pela gestão dos resíduos gerados, inclusive o lixo eletrônico, e não devem permitir o descarte inadequado, principalmente de produtos químicos, que podem conter metais pesados na sua composição.

De forma complementar, a NBR/ISO 26000:2010 orienta que as organizações podem melhorar seu desempenho ambiental de diferentes formas, e cita como boas práticas a redução de emissões atmosféricas, a gestão eficiente de resíduos, o uso e descarte adequado de produtos tóxicos e químicos, e a identificação de outras formas tipos de poluição, como sonora, visual, de vibrações, entre outras formas (ABNT, 2010).

Na avaliação do uso sustentável de recursos por parte das universidade, constatou-se um cenário ainda pior do que o anterior, onde aproximadamente 2/3 dos respondentes avaliaram negativamente as práticas das universidades, incluindo uma parcela significativa dos gestores universitários. Para esses sujeitos, as universidades não se preocupam com a eficiência energética, reciclagem e com o uso racional da água, esse resultado possui uma conotação ainda pior, porquê atualmente o mundo vive uma de suas piores crise hídrica, e não

se pode aceitar que às universidades não desenvolvam programas de reuso d'água, e muito menos que não adotem políticas para a gestão eficiente deste recurso tão escasso.

Além disso, é evidente que na percepção de alunos, técnicos, docentes e gestores que as universidades também não consideram critérios ambientais na aquisição de materiais, e muito menos selecionam fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis. Sobre esse tema, a Administração Pública Federal tem pressionado as instituições públicas de diferentes formas a reverem suas práticas de compras, uma delas foi a obrigatoriedade das universidades federais construírem um plano de logística sustentável. Na apresentação da metodologia de construção deste documento, o Ministério do Planejamento, definiu o conceito de consumo sustentável como:

> … o fornecimento de serviços e de produtos correlatos, que preencham as necessidades básicas e deem uma melhor qualidade de vida, ao mesmo tempo que se diminui o uso de recursos naturais e de substâncias tóxicas, assim como emissões de resíduos e de poluentes durante o ciclo de vida do serviço ou produto, com a ideia de não ameaçar as necessidades das gerações futuras (BRASIL, 2013, p.92).

Cabe ainda citar a definição do Ministério do Planejamento de compras sustentáveis, "são aquelas que priorizam a compra de produtos que na sua fabricação utilizam técnicas que reduzam o impacto sobre o ambiente, que promovam a igualdade social e a redução da pobreza, que estimulem novos mercados e recompensem a inovação tecnológica (BRASIL, 2010, p.88).

No tema seguinte, que tratava de mitigação e adaptação às mudanças climáticas, perguntou-se a comunidade acadêmica se a universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes, os resultados foram ainda piores, facilmente justificado, ora, se os dados assinalaram que as universidades ficam muito aquém do esperado na gestão de fatores básicos, ao tratar de um tema mais complexo, era natural que o número de insatisfeitos aumentassem, cenário ratificado com os números da pesquisa. Os resultados da pesquisa não refletiram às expectativas depositadas na gestão universitária, esperava-se que as universidades estivessem na vanguarda na produção de pesquisas que contribuíssem no desenvolvimento de novas tecnologias capazes de mitigar os danos provocados pelas mudanças climáticas, e além disto, acreditava-se que as IES liderassem a sociedade no enfrentamento das ações antrópicas que provocam as atuais mudanças climáticas globais (ABNT, 2010).

Por fim, as últimas considerações sobre meio ambiente, possuíram o objetivo de analisar a percepção da comunidade acadêmica quanto a proteção do meio ambiente e da biodiversidade, bem como a restauração de habitats naturais. Nesta etapa, manteve-se a mesma tendência das respostas anteriores, com a avaliação negativa superior a avaliação positiva, exceto na questão 38, onde 67,03% dos alunos, 68,83% dos técnico-administrativos, 52,31% dos docentes e 95,45% dos gestores acreditam que a universidade consideram os animais selvagens e seus habitats como parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.

Conclui-se que as universidades potiguares precisam percorrer um longo caminho até se tornarem ambientalmente responsáveis, e considera-se inaceitável a falta de alinhamento entre o discurso acadêmico e as práticas ambientais adotadas pelas universidades, sobretudo porque estas instituições tem como missão produzir e difundir conhecimentos, e ainda são responsáveis pela formação crítica dos profissionais que irão contribuir para a resolução das demandas sociais. No entanto, as IES possuem todas as condições para reverter esta situação, por possuírem técnicos e docentes habilitados para instituir uma nova cultura de responsabilidade ambiental, que deve ter como foco a minimização dos impactos das atividades desenvolvidas.

Quadro 6 –Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas de meio ambiente.

Questões sobre meio ambiente	Alunos	Técnicos	Docentes	Gestores
28. A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	(+)	(+ +)	(+)	(+ + +)
29. A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades;	(+)	(+)	(-)	(+ +)
30. A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	(- -)	(-)	(- -)	(+)
31. A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	(-)	(- -)	(- -)	(-)
32. A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	(-)	(-)	(- -)	(+)
33. A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	(-)	(-)	(-)	(+ +)
34. A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	(-)	(- -)	(- -)	(- -)
35. A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos.	(-)	(-)	(- -)	(+)
36. A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma	(-)	(-)	(-)	(+)

socialmente equitativa.					
37. A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.		(-)	(- -)	(--)	(-)
38. A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.		(+)	(+)	(+)	(+ + +)
Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%			(+)
Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%			(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%			(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

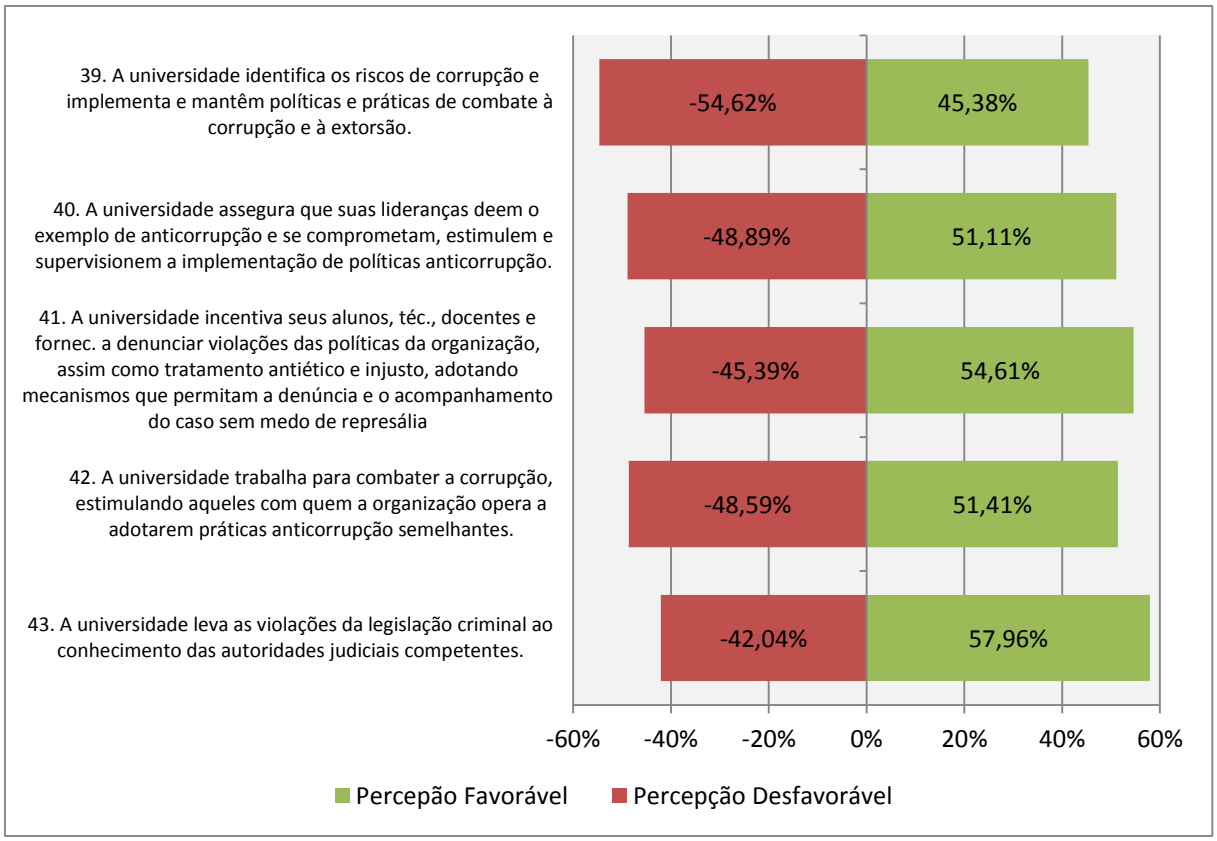
4.5. PRÁTICAS LEAIS DE OPERAÇÃO

Conforme a NBR/ISO 26000:2010 práticas leais de operação correspondem "…a conduta ética nos negócios da organização com outras organizações e órgãos públicos, assim como entre organizações e seus parceiros, fornecedores, terceirizadas, clientes, concorrentes e as associações de que são membros" (ABNT, 2010, p.50).

Quanto a ética nos negócios, Carrol (2010) nos ensina que as organizações além de cumprir as suas responsabilidades econômicas e legais, devem cumprir bem as responsabilidades éticas. E que as responsabilidades éticas devem envolver uma série de normas, padrões ou expectativas de comportamento que refletem uma preocupação com o que os consumidores, funcionários, acionistas, comunidade, acionistas e outros consideram justo, correto, ou de acordo com a moral das partes interessadas, direitos ou expectativas legítimas (CARROL, 2010).

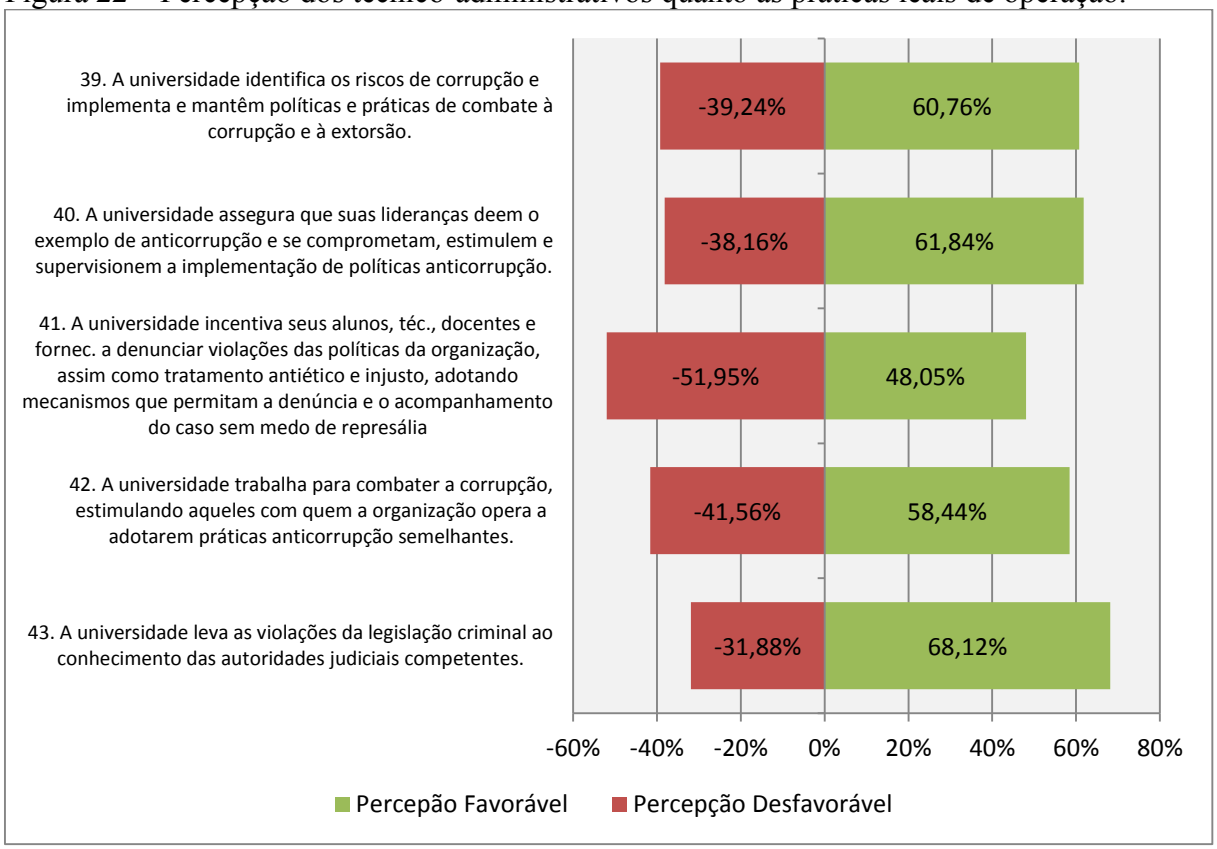
Sobre esta ótica foi realizada a análise deste tema central, por intermédio da interpretação de uma única dimensão: a percepção do público quanto as práticas anticorrupção adotadas pelas universidades. Para isso, buscou-se entender qual a percepção acadêmica sobre o papel dos gestores no combate à corrupção, e de que maneira este tema é tratado nas universidades, sobretudo, por ser uma prática que pode macular a reputação organizacional, além de que, pode afetar diretamente a eficiência administrativa.

Figura 21 – Percepção dos alunos quanto as práticas leais de operação.



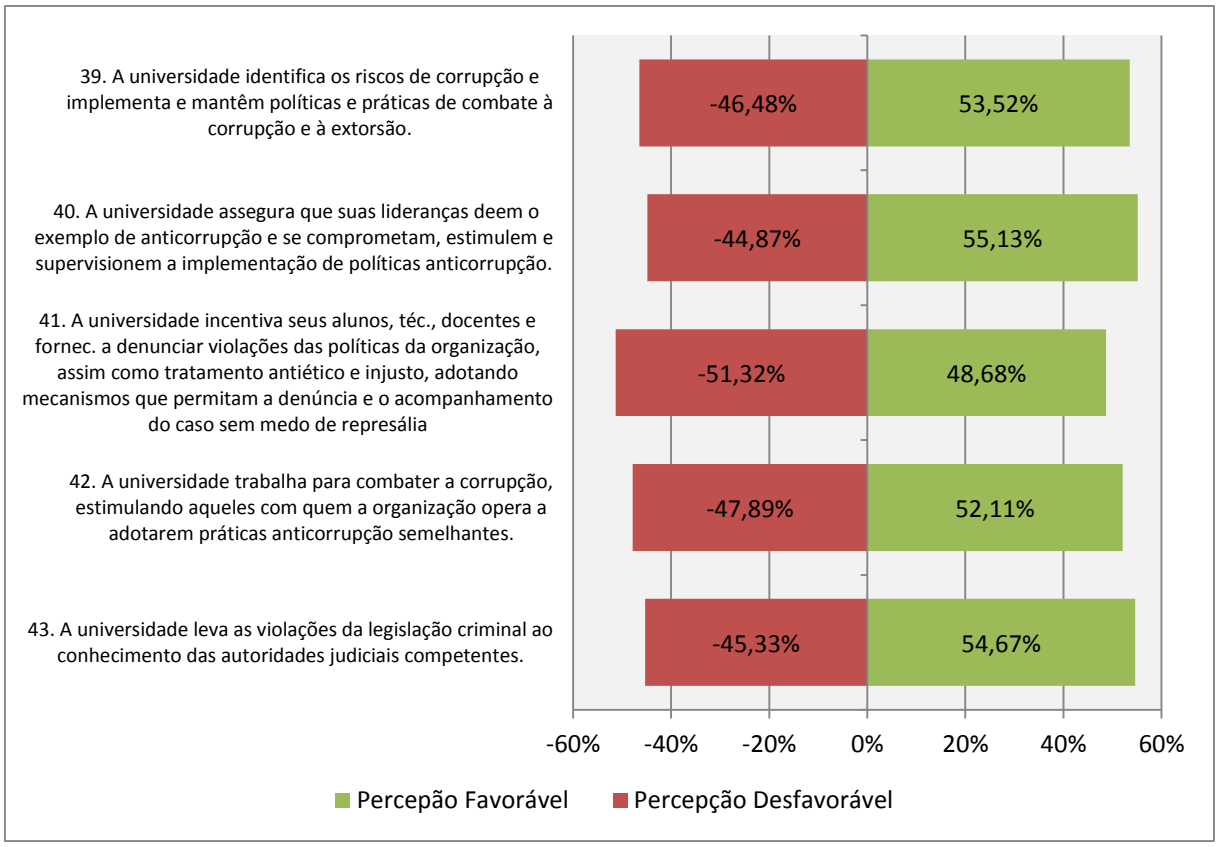
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 22 – Percepção dos técnico-administrativos quanto as práticas leais de operação.



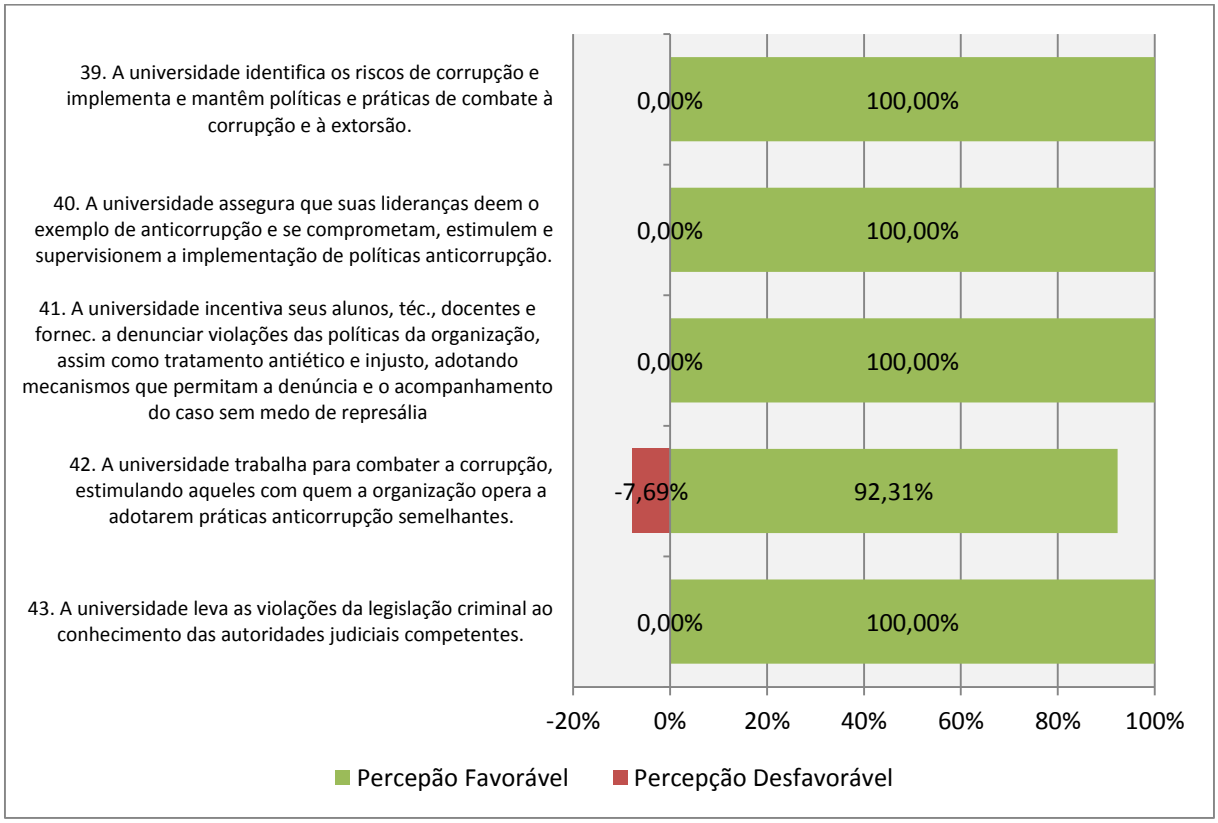
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 23 – Percepção dos docentes quanto as práticas leais de operação.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 24 – Percepção dos gestores quanto as práticas leais de operação.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.5.1. Análise dos resultados sobre práticas leais de operação

A corrupção é um mal que afeta diretamente milhares de brasileiros, pois subtrai investimentos públicos e privados da saúde, educação, infraestrutura, segurança pública, entre outras áreas. Esta prática além de afetar a reputação da organização, a torna sujeita a processos civis, administrativos e criminais, tendo em vista que no Brasil a corrupção é considerado delito criminal, e a legislação define que esta prática é materializada quando:

> …qualquer pessoa intencionalmente oferecer, prometer ou dar qualquer vantagem pecuniária indevida ou de outra natureza, seja diretamente ou por intermediários, a um funcionário público, para esse funcionário ou para terceiros, causando a ação ou a omissão do funcionário no desempenho de suas funções oficiais, com a finalidade de realizar ou dificultar transações ou obter outra vantagem indevida (BRASIL, 2010, p.01).

De forma complementar a NBR/ISO 26000:2010 conceitua corrupção como o abuso do poder recebido para a obtenção de vantagem pessoal, e tipifica os diferentes tipos de corrupção: suborno; conflito de interesses; fraude; lavagem de dinheiro; desvio de fundos; ocultação de provas; obstrução da justiça e tráfico de influência (ABNT, 2010).

Com base no exposto, a análise dos resultados tentou identificar a percepção do público quanto a adoção de práticas anticorrupção nas universidades e o envolvimento responsável dos gestores universitários. A primeira questão sobre esse tema trata sobre a identificação dos riscos de corrupção e implementação de políticas e práticas de combate a corrupção e à extorsão, onde 54,62% dos alunos, 39,24% dos técnico-administrativos e 46,48% dos docentes avaliaram negativamente as práticas anticorrupção. Então, admite-se que para quase metade da comunidade acadêmica, as universidades não possuem nos seus sistemas de governança, mecanismos capazes de combater atos lesivos contra a administração universitária.

Essa tendência de equilíbrio nas respostas dos sujeitos se manteve nas questões seguintes, exceto na última que propôs avaliar se a universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes, onde 57,96% dos alunos, 68,12% dos técnico-administrativos e 54,67% dos docentes entendem que em caso de identificação de atos lesivos contra a administração, a gestão toma as medidas necessárias para apuração das responsabilidades e reparação dos danos.

Outra prática socialmente responsável, verificada *in loco*, é a prática existente na UNP de conscientizar seus técnicos e docentes acerca dos riscos da corrupção, através da realização de treinamentos formais. De fato, esta prática foi refletida no resultado da pesquisa, a universidade possuiu a menor rejeição entre os técnico-administrativos e docentes. Percebe-se

então que a conscientização dos empregados está diretamente associada com a percepção dos sujeitos sobre a imagem organizacional.

Drucker (1980, p.191) destaca a importância dos administradores considerarem as necessidades e expectativas dos seus grupos de interesse para geração de uma imagem pública bem aceita. O autor nos ensina que:

> A medida em que todas instituições vão se tornando politizadas numa sociedade pluralista de organizações, os administradores precisarão cada vez mais analisar primeiramente as necessidades e expectativas dos seus grupos de interesse.

Sobre esta competência organizacional, em diversos momentos da pesquisa, os dados sinalizam um distanciamento entre a opinião dos gestores e demais membros da comunidade acadêmica. Acredita-se que este distanciamento é motivado porque os gestores das universidades são pouco pressionados a adotarem ações sociais, tendo em vista, que estas instituições já possuem como missão a produção e difusão de conhecimentos, e por isto, não se sentem obrigadas a desenvolver ações compensatórias, como forma de minimizar os impactos das externalidades advindas de suas atividades.

No caso desta análise, quase a totalidade dos gestores acreditam que a universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção, entretanto, esta avaliação generosa não é legitimada pela percepção da comunidade acadêmica, com 48,89% dos alunos, 38,16% dos técnico-administrativos, 44,87% dos docentes estão insatisfeitos com as posturas e práticas das lideranças universitária.

Outra consideração que merece uma reflexão séria e responsável por parte da gestão, diz respeito ao fato de que 45,39% dos alunos, 51,95% dos técnico-administrativos e 51,32% dos docentes avaliarem negativamente os mecanismos que permitem a realização de denúncias de práticas abusivas, todavia todas as universidades possuem serviços de ouvidoria institucionalizados. Convém que as IES realizem campanha para divulgação deste serviço, com vistas a ampliar o número de atendimentos e aperfeiçoar o controle social sobre a gestão universitária.

De fato, conclui-se que nas universidades existe um grande número de pessoas insatisfeitas com as práticas leais de operação existentes, neste sentido, acredita-se que o desenvolvimento de novas práticas de operação pode melhorar as relações institucionais e aumentar sua credibilidade.

Quadro 7 – Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às práticas leais de operação.

Questões sobre práticas leais de operação	Alunos	Técnicos	Docentes	Gestores
39. A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	(-)	(+)	(+)	(+ + +)
40. A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
41. A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	(+)	(-)	(-)	(+ + +)
42. A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
43. A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	(+)	(+)	(+)	(+ + +)

Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%	(+)
Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.6. QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR

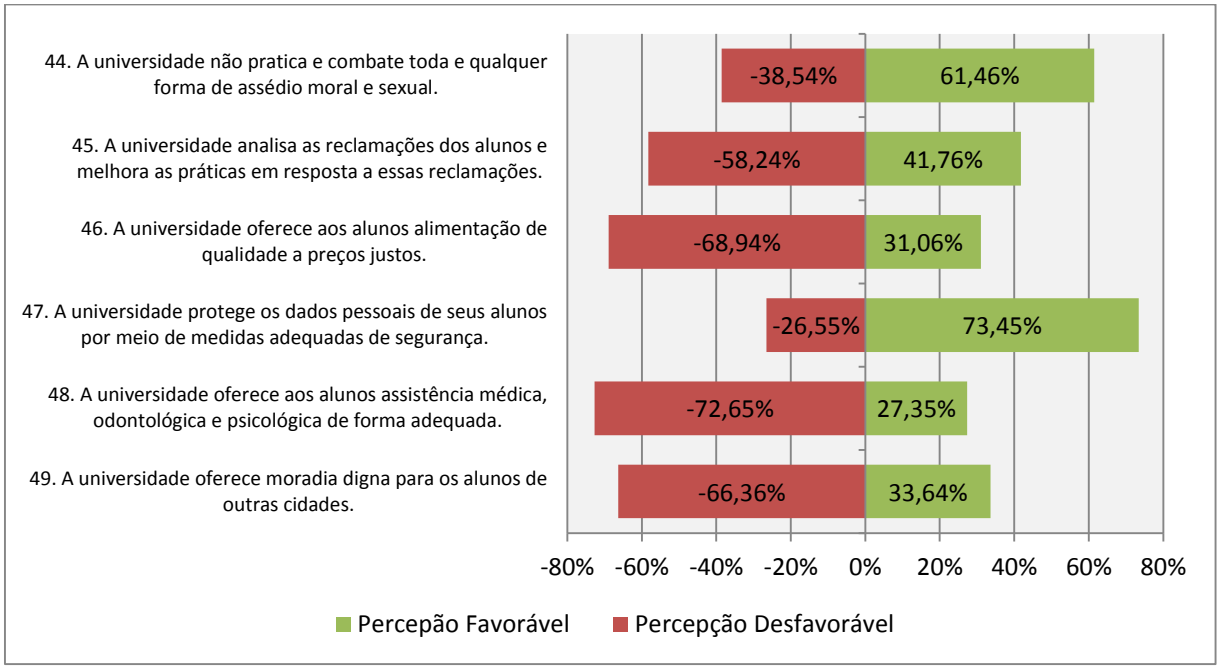
A sociedade atual é formada por diferentes organizações, públicas e privadas, que são responsáveis pela produção e comercialização de bens e pela prestação de infinitos serviços. E conforme a NBR/ISO 26000:2010, estas precisam se responsabilizar por seus consumidores, por intermédio de "práticas leais de marketing, proteção da saúde e segurança, consumo sustentável, solução de controvérsias e indenização, proteção de dados e privacidade, acesso a produtos e serviços essenciais, atendimento a consumidores vulneráveis e educação" (ABNT, 2010, p.54).

A primeira vista, pode-se pensar que o termo consumidor aplica-se apenas nas relações comerciais entre pessoas e organizações com fins exclusivamente privados, no entanto, o termo consumidor refere-se "…àqueles indivíduos ou grupos que fazem uso do resultado de decisões e atividades das organizações, e não necessariamente significa que os consumidores paguem monetariamente por produtos e serviços" (ABNT, 2010, p.54).

Então, através de seis questões tentou-se compreender a percepção da comunidade acadêmica sobre assuntos relativos aos consumidores (alunos) das universidades, com vistas a verificar se as universidades são socialmente preocupadas e responsáveis com seus discentes,

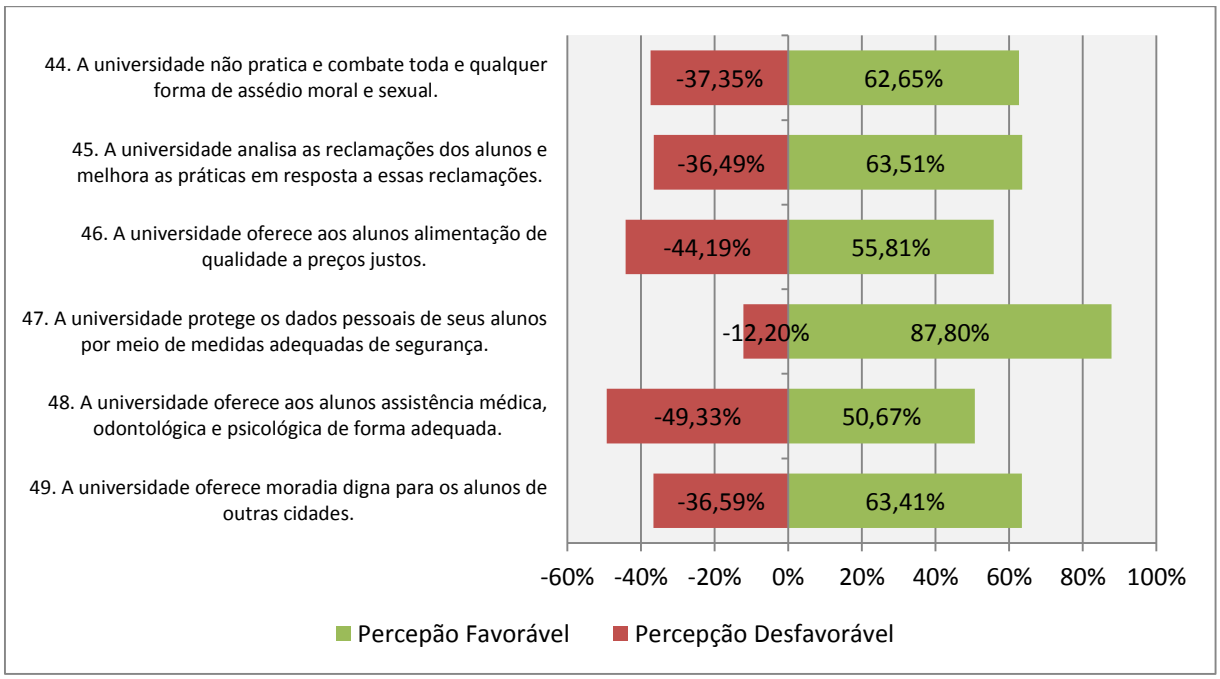
e envolve temas como assistência estudantil, segurança da informação, gestão de reclamações e a oferta de um ambiente saudável, através do combate ao assédio moral e sexual.

Figura 25 – Percepção dos discentes quanto as questões relativas ao consumidor.



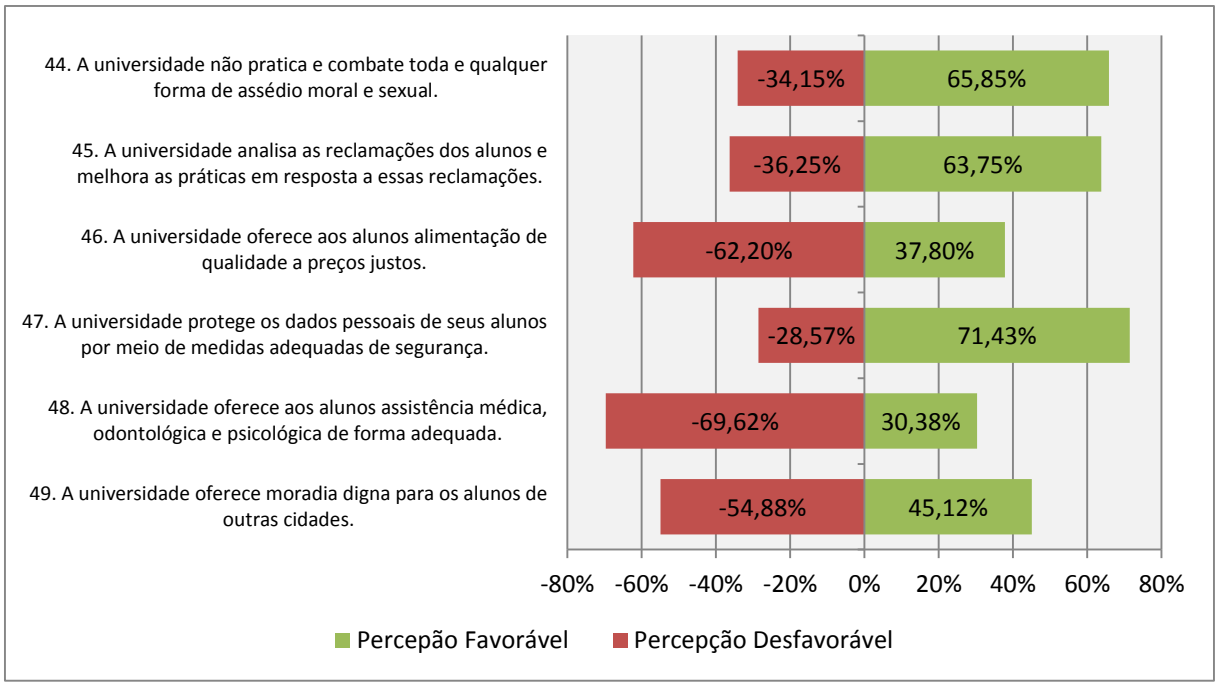
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 26 – Percepção dos técnico-administrativos quanto as questões relativas ao consumidor.



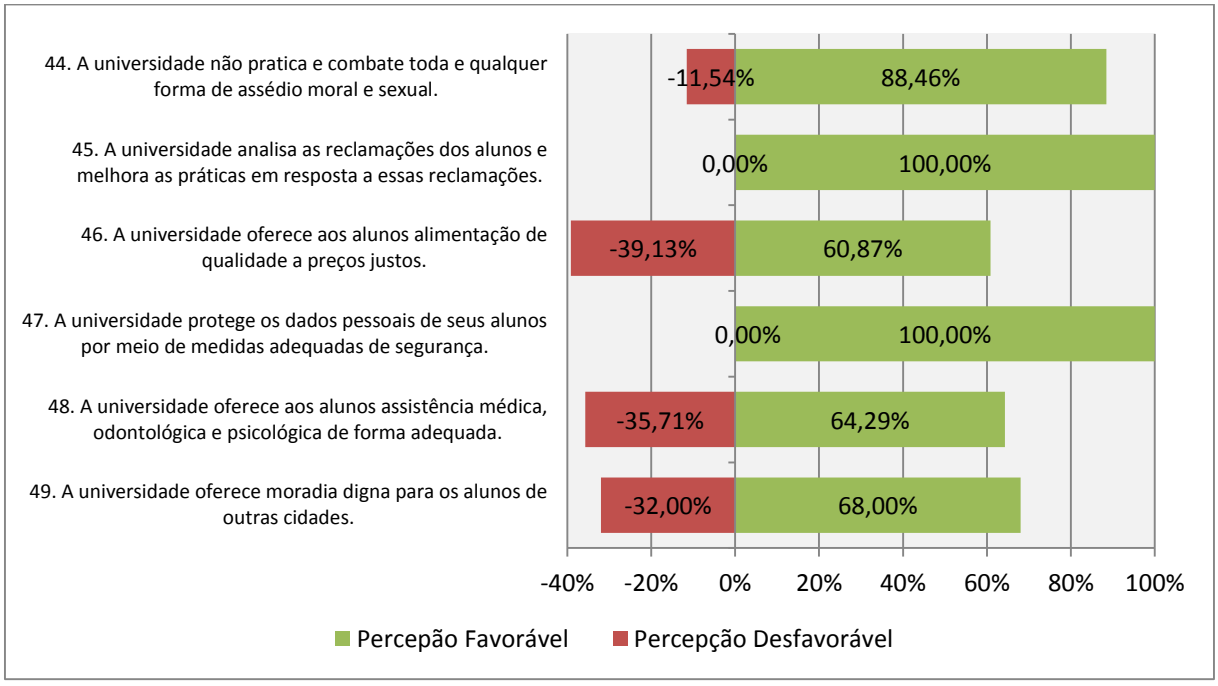
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 27 – Percepção dos docentes quanto as questões relativas ao consumidor.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 28 – Percepção dos gestores quanto as questões relativas ao consumidor.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.6.1. Análise dos resultados sobre questões relativas ao consumidor

Segundo o INEP (BRASIL, 2011, p.94), nos últimos anos, o número de matrículas nas universidades brasileiras cresceu exponencialmente, saindo de 3.520.627 matrículas em 2002 para 6.739689 em 2011, aumento de 91,43%, e com este aumento despontam novos desafios para a gestão universitária, principalmente no tocante a assistência estudantil, e emergiu a seguinte problemática: como garantir os direitos básicos aos discentes em condições de vulnerabilidade socioeconômica, de forma que eles possam se manter na universidade e concluir o curso escolhido no tempo regular?

Sobre este aspecto iniciou-se a análise dos dados, e as questões 46, 48 e 49 tentaram compreender se na percepção dos alunos, as universidades oferecem assistência estudantil de forma adequada, e constatou-se que 68,94% dos alunos estão insatisfeitos com a alimentação; 72,65% afirmam negativamente quanto à assistência médica, psicológica e odontológica e 66,36% estão descontentes com a moradia estudantil, opinião compartilhada por mais da metade dos servidores das universidades e por mais de 1/3 dos gestores. Concluiu-se que a assistência estudantil está muito aquém do necessário, e os resultados sinalizam claramente que o perfil do aluno universitário mudou, quase 80% dos alunos possuíram opinião formada sobre o assunto, ou seja, a maioria dos alunos conhecem e sabem avaliar os serviços da assistência estudantil. Este resultado da pesquisa confronta a avaliação do contexto universitário na década passada, que para Macedo (2005), Sordi (2005) e Calderón (2005) era uma universidade de elite, que tinha o papel de formar a elite intelectual do país. Com esta mudança, é fundamental que as universidades tentem compreender melhor o perfil de seu aluno de graduação presencial e convém que se realize novos investimentos na assistência estudantil, com vistas a redução da evasão universitária.

O ponto seguinte tratou sobre assédio moral e sexual contra os estudantes, e para 38,54% dos alunos, a universidade não combate com eficiência esta prática , que impacta na construção de um ambiente acadêmico saudável e seguro, esta mesma percepção foi ratificada por 37,35% dos técnico-administrativos e 34,15% dos docentes. Não se pode aceitar que esta prática esteja presente nas relações universitárias, e muito menos que nossos alunos se submetam a situações humilhantes e constrangedoras. Cabe as universidades a reverem suas práticas, e penalizem exemplarmente os autores destas práticas.

Sobre a gestão das reclamações, 58,24% dos discentes, 36,49% dos técnico-administrativos e 36,25% dos docentes discordaram que a universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora suas práticas em resposta a essas reclamações. Em contraponto, 100% dos gestores avaliaram positivamente este quesito. Como dito

anteriormente, todas universidades possuem ouvidorias instituídas, então necessita-se reavaliar os canais de comunicações existentes, porque os dados demonstram que um grande número de alunos possuem a necessidade de serem ouvidos para apresentação de seus pontos de vista sobre as diferentes práticas universitárias. Entende-se que a gestão eficiente de reclamações é um excelente instrumento para aperfeiçoar os processos organizacionais e a cada dia prestar um serviço de melhor qualidade a comunidade acadêmica.

Por fim, buscou-se entender a percepção do público em relação à segurança da informação, neste aspecto as universidades foram bem avaliadas, onde 73,45% dos alunos, 87,80% dos técnico-administrativos, 71,43% dos docentes, e 100% dos gestores concordam que os setores de serviços de tecnologia de informação das universidades atendem de forma eficiente os anseios da comunidade acadêmica no tocante a proteção e privacidade de seus dados.

Constatou-se que as universidades potiguares podem e devem prestar um melhor serviço aos seus alunos, por intermédio da construção de um clima acadêmico mais seguro e saudável, com a informação presente em diferentes canais, de acesso fácil e simples, com a existência de relações saudáveis, onde prevaleça o respeito e a justiça, somente assim, teremos universidades mais respeitadas e com maior credibilidade perante a sociedade.

Quadro 8 – Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto às questões relativas ao consumidor.

Questões sobre questões relativas ao consumidor.	**Alunos**	**Técnicos**	**Docentes**	**Gestores**
44. A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	(+)	(+)	(+)	(+ +)
45. A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	(-)	(+)	(+)	(+ + +)
46. A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	(-)	(+)	(-)	(+)
47. A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
48. A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	(- -)	(+)	(-)	(+)
49. A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	(-)	(+)	(-)	(+)

Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%	(+)
Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.7. ENVOLVIMENTO E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE

Hoje, é amplamente aceito que as organizações devem contribuir para o desenvolvimento da comunidade, por isto que diferentes cidades competem para atrair investimentos de grandes empresas, universidades, parques tecnológicos, entre outros, inclusive, concedendo para estas organizações benefícios fiscais, concessão de terrenos e a infraestrutura necessária para sua instalação.

Mas quais seriam estes benefícios? Geração de empregos e renda? Será que está é única contrapartida que se deve exigir destas organizações? Para a NBR/ISO 26000:2010 existem milhares de outras formas para as organizações contribuírem para transformação da realidade local, e assim, contribuir efetivamente para o desenvolvimento sustentável da comunidade. Para isso, deve-se compreender o significado do termo desenvolvimento, que neste trabalho é entendido de maneira ampla, e significa:

> A melhoria na qualidade de vida de uma população. O desenvolvimento da comunidade não é um processo linear. Mais do que isso, é um processo de longo prazo em que interesses diferentes e conflitantes estarão presentes. Há características históricas e culturais que tornam cada comunidade singular e que irão influenciar as possibilidades de seu futuro. O desenvolvimento da comunidade é, portanto, o resultado de aspectos sociais, políticos, econômicos e culturais e depende das características das forças sociais envolvidas (ABNT, 2010, p.63).

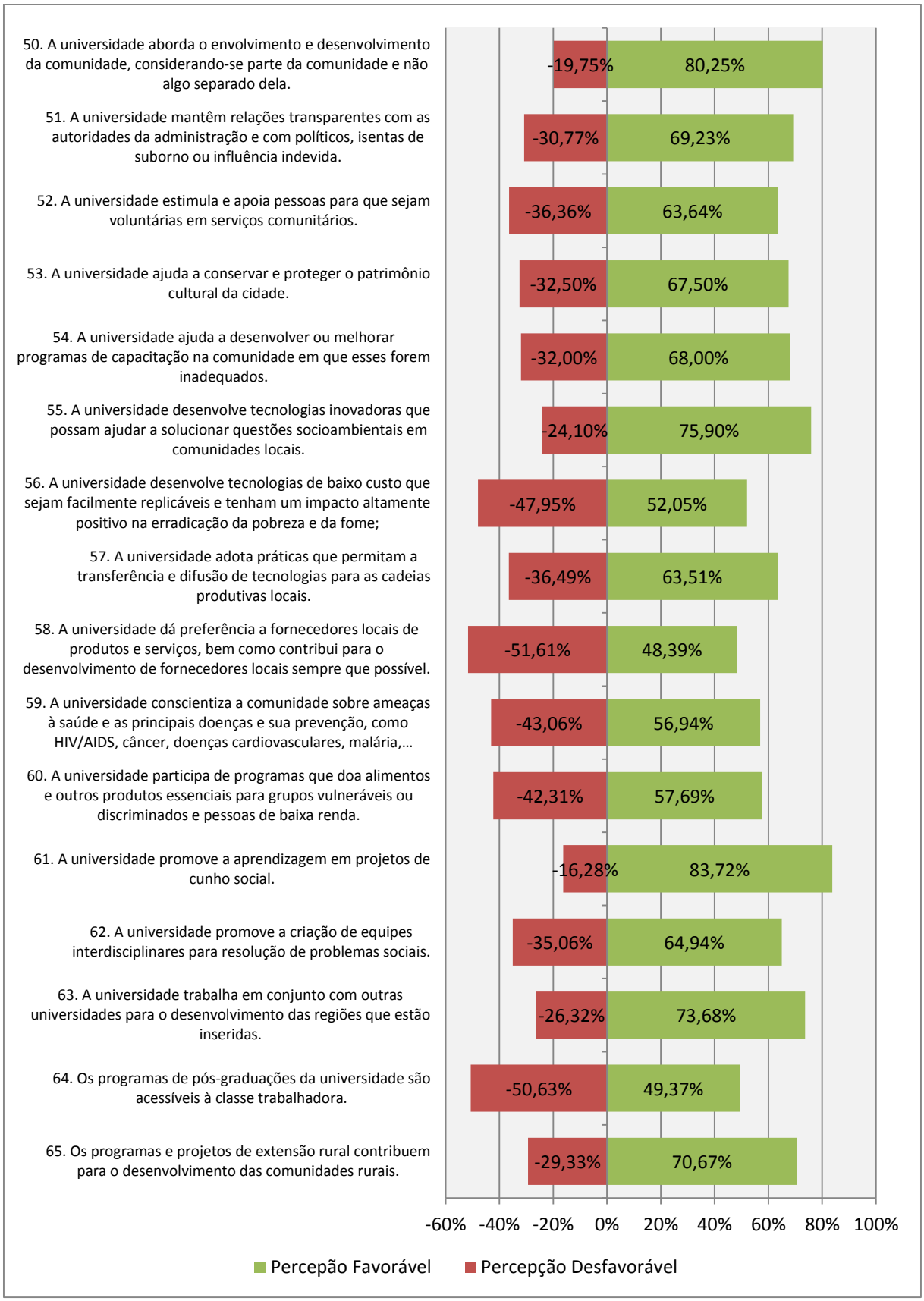
Além disso precisa-se interpretar corretamente o termo comunidade, que refere-se "…a assentamentos residenciais ou outros assentamentos sociais localizados em uma área geográfica que tem proximidade física com as instalações de uma organização ou que está dentro das áreas de impacto de uma organização"(ABNT, 2010, p.63).

A partir destes conceitos, tentou-se compreender a percepção do público quanto à contribuição das universidades potiguares no desenvolvimento sustentável das comunidades, através da melhoria da qualidade de vida e bem-estar, bem como pelo enfrentamento a pobreza, o desemprego e a exclusão social. Os resultados foram sintetizados nas Figuras 29, 30, 31 e 32.

Figura 29 – Percepção dos alunos quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

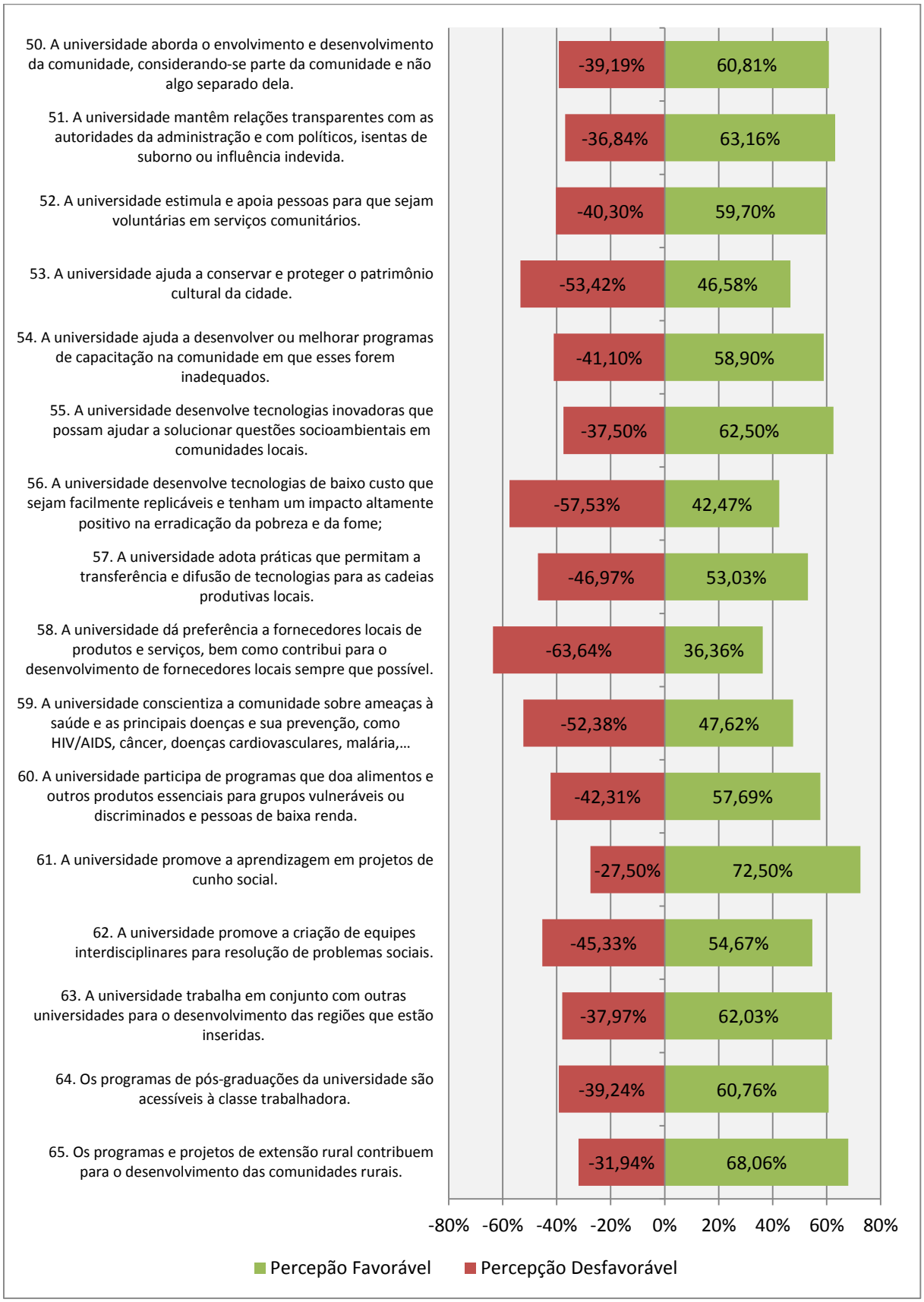
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 30 – Percepção dos técnico-administrativos quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade.



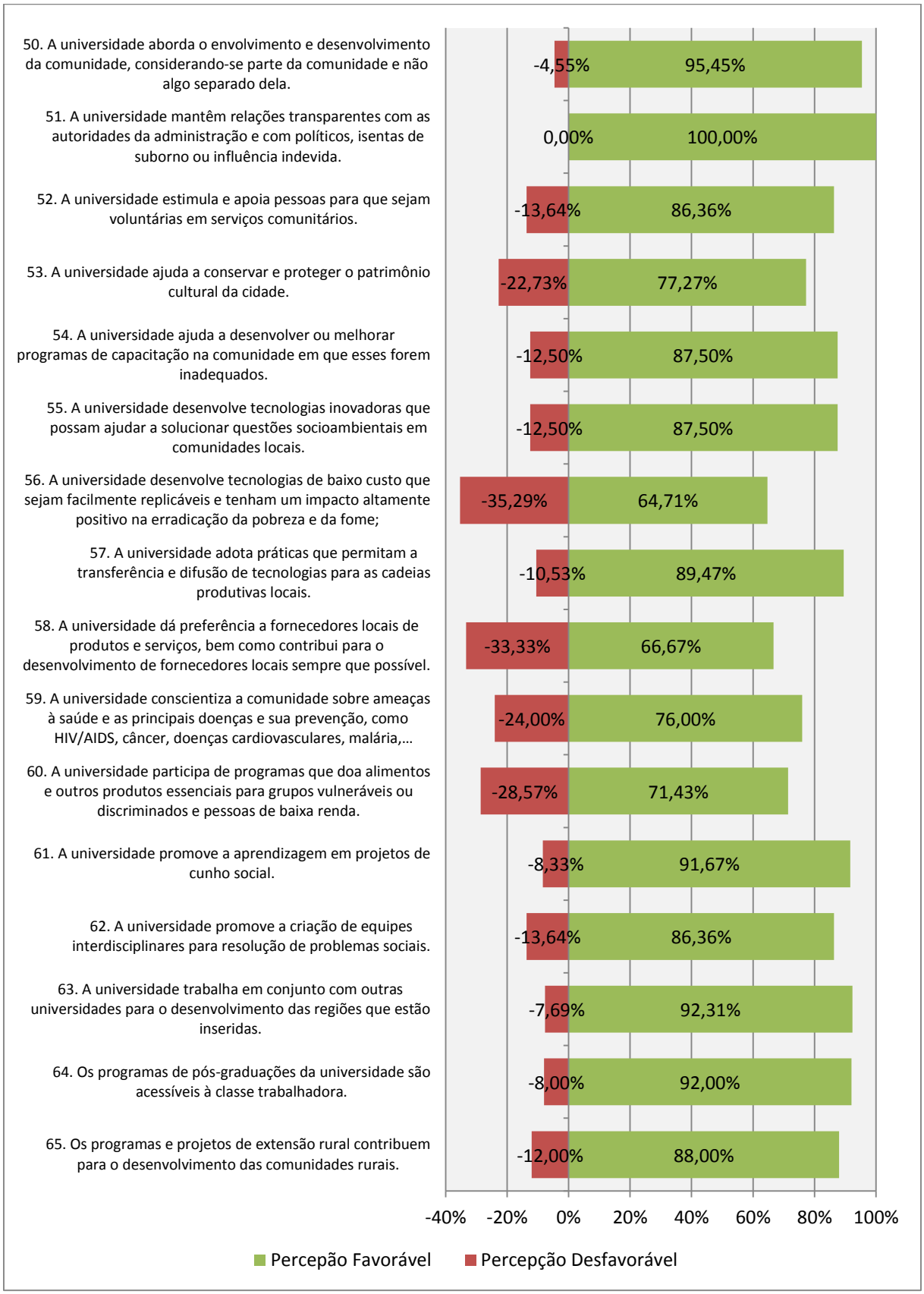
Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 31 – Percepção dos docentes quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Figura 32 – Percepção dos gestores quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade.



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.7.1. Apresentação dos resultados sobre envolvimento e desenvolvimento da comunidade

A última parte da pesquisa, tentou verificar a opinião da comunidade acadêmica quanto a utilização do conhecimento produzido nas universidades com vistas ao desenvolvimento sustentável da comunidade. De fato, os resultados confirmaram que a comunidade acadêmica reconhece a importância do papel das universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas, sobretudo na produção, difusão e transferência de conhecimentos que contribuem diretamente na resolução dos problemas locais.

Vale salientar que 72,94% dos alunos, 83,72% dos técnico-administrativos, 72,50% dos docentes, e 91,67% dos gestores acreditam que as universidades promovem a aprendizagem em projetos de cunho social, e que estes projetos também contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais, na visão de 68,02% dos discentes, 70,67% dos técnico-administrativos, 68,06% dos docentes e 88% dos gestores.

A maioria dos respondentes (57,07% alunos; 73,68% técnicos, 62,03% docentes e 92,31% gestores) também avaliaram positivamente a existência de parcerias com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas, e a existência de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais (62,23% alunos; 64,94% técnicos, 54,67% docentes e 86,36% gestores). Neste sentido, as universidades potiguares cumprem a visão de universidade proposta por Furlani (2005) e Macedo (2005) que propõe a participação ativa das universidades no processo de desenvolvimento regional.

Entretanto ao questões que tratavam do desenvolvimento de tecnologias de baixo custo que contribuam com a erradicação da pobreza, as respostas não foram tão animadoras, verificou-se que 58,20% dos alunos 47,95% dos técnico-administrativos e 57,53% dos docentes afirmaram negativamente a questão. Além disso, para 51,96% dos alunos e 46,97% docentes, a universidade não consegue transferir as tecnologias desenvolvidas para as cadeias produtivas locais. Cabe destacar a existência de núcleos de inovação tecnológica e, ou, incubadoras de empresas em todas as universidades pesquisadas, além da UFRN possuir um parque tecnológico. A gestão universitária deve pensar formas de exigir melhores resultados destes órgãos, com vistas a aumentar o número de registro de patentes e instalação de uma cultura com foco no empreendedorismo.

Sobre geração de riqueza e renda, quando perguntou-se ao público se a universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento destes, 45,68% dos alunos, 51,61% dos técnico-administrativos, e 63,64%

dos docentes estão insatisfeitos com a afirmativa, e acreditam que a universidade poderia fazer um pouco mais, através da utilização de seu poder de compra para desenvolver as empresas locais, no entanto cabe apontar que as universidades públicas estão vinculadas a lei de licitações, que requer um certo nível de organização administrativa e financeira dos competidores. Neste sentido, compete às universidades capacitar as empresas locais, através da realização de treinamentos para operação do sistema de compras e difusão dos normativos legais.

Outro ponto observado foi que para 64,43% dos alunos, 63,64% dos técnico-administrativos e 59,70% dos docentes, as universidades apoiam que as pessoas desenvolvam atividades voluntárias, em benefício de comunidades locais. Todorov (2005) afirma que as atividades voluntárias devem se reter apenas nos projetos de extensão, com foco na pesquisa ou ensino, esta visão vai contra o conceito defendido por Carrol (1979) que defende que as organizações devem desenvolver atividades filantrópicas ou discricionárias, de forma a minimizar os impactos causados por suas atividades. No primeiro momento, estas duas visões parecem conflitantes, mas na verdade são complementares, por exemplo, os discentes podem participar regularmente de projetos de extensão e paralelamente participar de programas de arrecadação de alimentos para pessoas em situação de vulnerabilidade, de campanhas de doação de sangue, ou participarem de atividades de conscientização a comunidade sobre ameaças a saúde, sem estas ações estarem vinculadas as atividades de seu curso ou registrada como atividades de extensão.

Cabe citar que nas entrevistas com os gestores, citaram várias ações sociais desenvolvidas pelas universidades, sintetizadas na tabela 5, entretanto para 45,67% dos alunos, 43,06% dos técnico-administrativos e 52,38% dos docentes, a universidade não conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e para mais de 40% dos seus servidores, a universidade não participa de campanhas de solidariedade, como de arrecadação de alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis e pessoas de baixa renda.

Por fim, a maioria dos alunos (53,97%), docentes (60,76%) e gestores (92%) reconhecem que hoje os programas de pós-graduações estão acessíveis à classe trabalhadora, percepção contraria à visão da universidade elitista defendida por Macedo (2005), Sordi (2005) e Calderón (2005), e admitida por 50,63% dos técnicos, 46,03% das alunos. Esta percepção retrata o incremento no número de matriculas na pós-graduação *strictu sensu*, ratificados no censo da educação superior de 2011(BRASIL,2011, p76):

> …registra-se, em 2011, um total de 187.760 matrículas da pós-graduação stricto sensu, sendo 104.178 de mestrado, 71.387 de doutorado e 12.195 de

> mestrado profissional. Desse conjunto de matrículas, 84,1% são públicas (104.800 federais, 52.202 estaduais e 893 municipais) e 15,9% são privadas. Para o período de 2002 a 2011, o número de titulados no mestrado aumenta 75,2% (partindo de 24.444 para 42.830) e o número de titulados no doutorado aumenta 77,2% (de 6.894 para 12.217).

Sobre este assunto, apesar de não existir nenhuma política de cotas instituída pelo MEC para a pós-graduação, recentemente, algumas universidades reservaram em seus processos seletivos vagas para negros e índios, e o estado do Rio de Janeiro foi pioneiro ao aprovar a lei 6.914, de 06 de novembro de 2014, que instituiu cotas raciais e sociais para alunos de pós-graduação *strictu sensu*, de especialização e aperfeiçoamento em instituições públicas (RIO DE JANEIRO, 2014). Conclui-se que apesar do número de brasileiros com mestrado e doutorado ser muito baixo em relação a população total, percebe-se que este número não para de aumentar, e cada vez mais os trabalhadores brasileiros possuem mais oportunidades de ingressarem na pós-graduação.

Quadro 9 – Comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

Questões sobre questões relativas ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade	**Alunos**	**Técnicos**	**Docentes**	**Gestores**
50. A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	(+)	(+ +)	(+)	(+ + +)
51. A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	(-)	(+)	(+)	(+ + +)
52. A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	(+)	(+)	(+)	(+ +)
53. A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	(+)	(+)	(-)	(+ +)
54. A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	(+)	(+)	(+)	(+ +)
55. A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	(+)	(+ +)	(+)	(+ +)
56. A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome;	(-)	(+)	(-)	(+)
57. A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	(-)	(+)	(+)	(+ +)
58. A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	(+)	(-)	(-)	(+)
59. A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	(+)	(+)	(-)	(+ +)
60. A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos	(+)	(+)	(+)	(+ +)

vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.				
61. A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
62. A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	(+)	(+)	(+)	(+ +)
63. A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	(+)	(+ +)	(+)	(+ + +)
64. Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	(+)	(-)	(+)	(+ + +)
65. Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	(+)	(+ +)	(+)	(+ +)

Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	Percepção favorável entre 50% e 70%	(+)
Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quadro 10 – Resumo comparativo de tendência dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares por categorias de análise.

Categorias de análise	Alunos	Técnicos	Docentes	Gestores
Governança Organizacional	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
Direitos Humanos	(+ +)	(+ +)	(+ +)	(+ + +)
Práticas de trabalho	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
Meio Ambiente	(-)	(-)	(-)	(+)
Práticas leais de operação	(+)	(+)	(+)	(+ + +)
Questões relativas aos consumidores	(-)	(+)	(+)	(+ +)
Envolvimento e desenvolvimento da comunidade	(+)	(+)	(+)	(+ +)

$\bar{x}$ Percepção desfavorável entre -50% e -70%	(-)	$\bar{x}$ Percepção favorável entre 50% e 70%	(+)
$\bar{x}$ Percepção desfavorável acima de - 70% até -90%	(- -)	$\bar{x}$ Percepção favorável acima de 70% até 90%	(+ +)
$\bar{x}$ Percepção desfavorável acima de -90%	(- - -)	$\bar{x}$ Percepção favorável acima de 90%	(+ + +)

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização da análise comparativa entre as percepções dos alunos, técnico-administrativos, docentes e gestores das IFES potiguares quanto as práticas de responsabilidade social no âmbito acadêmico, revelaram que existe um longo caminho a ser percorrido até que as universidades potiguares se tornem instituições socialmente responsáveis. Desta forma, nesta etapa serão indicados os fatores que foram considerados negativos pela maioria dos sujeitos, ou seja, são as práticas com os maiores percentuais registrados de rejeição, denominados de fatores críticos, como sugestão de guia de melhorias sobre a responsabilidade social nas universidades. Para isto, serão citados os fatores críticos de cada categorias de análise, que refere-se às sete dimensões descritas na NBR/ISO 26000:2010 – Diretrizes de Responsabilidade Social (ABNT, 2010).

Na dimensão governança organizacional, os dados evidenciaram a falta de alinhamento entre gestores e demais membros da comunidade acadêmica, com percepções distintas sobre as práticas universitárias, enquanto os alunos, técnico-administrativos e docentes possuíram em média, percepção favorável no intervalo entre 50% e 70%, os gestores tiveram, em média, 100% de respostas positivas, com a clara sinalização que os sistemas pelo qual as decisões são tomadas e implementadas não consideram efetivamente os interesses das demais partes interessadas. Neste sentido, é muito importante que os gestores consigam ouvir efetivamente suas partes interessadas ou *stakeholders*, através de canais adequados de comunicação, uma vez que, a gestão das universidades será avaliada pela sua capacidade de entregar resultados e serviços de qualidade à população.

Com relação aos direitos humanos, manteve-se o alinhamento entre os alunos, técnico-administrativos e docentes, que possuíram em média, percepção favorável no intervalo entre 70% e 90%, enquanto as respostas dos gestores se mantiveram divergentes, no intervalo de percepção favorável acima de 90%, apesar da tendência positiva, identificou-se um fator crítico: a liberdade de expressão no âmbito acadêmico, a maioria dos sujeitos acreditam que as universidades reprimem os membros da comunidade acadêmica ao criticarem a instituição, interna ou externamente, e para esses sujeitos as universidades não estão conseguindo garantir a liberdade de opinião e expressão para todos os indivíduos. Convém que as universidades fortaleçam suas ouvidorias, como mecanismos eficientes para gestão e acompanhamento das reclamações recebidas, além do que, é indispensável o apoio da Administração Superior para aplicação das penalidades cabíveis, após a formalização do devido processo legal e garantido a ampla defesa.

No que se refere às práticas de trabalho, alunos, técnico-administrativos e docentes possuíram em média, percepção favorável no intervalo entre 50% e 70%, e os gestores mantiveram-se no intervalo máximo, acima de 90%. Para esta dimensão, o primeiro fator crítico identificado foi a falta de interesse das universidades para eliminar os perigos psicossociais no local de trabalho; considera-se esta prática como uma forte ameaça para a gestão, já como dito anteriormente, saúde e desempenho do trabalhador estão diretamente associados. Além disto, outro fator crítico é a dificuldade que as universidades possuem em registrar e investigar os incidentes e problemas de saúde e segurança, principalmente porque os trabalhadores das universidades operam com o capital intelectual, e necessitam de cuidados específicos, muitas vezes de difícil percepção. Percebe-se que as pró-reitorias de gestão de pessoas possuem um papel estratégico para as universidades e deve ser a responsável por desenvolver políticas para promoção de um ambiente saudável e com níveis elevados de bem-estar.

Quanto a dimensão meio ambiente, os resultados demonstraram a completa falta de alinhamento entre o discurso acadêmico e as práticas ambientais existentes, foi nesta dimensão que as universidades obtiveram o seu pior desempenho, manteve-se o alinhamento entre os alunos, técnico-administrativos e docentes, que possuíram em média, percepção desfavorável no intervalo entre -50% e -70%, em contraponto as respostas dos gestores se mantiveram no quadrante positivo, agora no intervalo entre 50% e 70%. Acredita-se ser necessário repensar completamente as práticas ambientais existentes nas universidades. Os fatores críticos identificados são: a falta de mensuração, registro e divulgação do consumo de água, energia e geração de resíduos; a falta de políticas para reciclagem de materiais e reuso de água; e a preparação para às mudanças climáticas, até tornar-se instituições neutras em carbono. É fundamental que a Administração Superior de cada universidade discuta responsavelmente com a comunidade acadêmica o que pode ser feito para reverter esta situação, além de garantir o cumprimento do plano de logística sustentável e a execução de outras medidas de curto, médio e longo prazo para utilização dos recursos naturais de forma sustentável.

No que concerne às práticas leais de operação, manteve-se a concordância entre alunos, técnico-administrativos e docentes, que possuíram em média, percepção favorável no intervalo entre 50% e 70%, e as repostas dos gestores mantiveram-se, no intervalo acima de 90%. Contudo, nesta dimensão existem dois fatores preocupantes: os dados sinalizam a inexistência de mecanismos capazes de combater atos lesivos contra a administração universitária e o fato das universidades não serem consideradas como modelos no combate a

corrupção, para que outras instituições sigam o exemplo e adotem práticas anticorrupção semelhantes. É mister a necessidade de aperfeiçoar o controle social sobre a gestão universitária, e o cumprimento da Lei 12.846/2013, que responsabiliza rigorosamente as pessoas jurídicas condenadas pela prática de atos contra a administração pública.

No tocante às questões relativas aos consumidores, houve divergência na tendência das respostas dos alunos, que ficaram no quadrante negativo, a percepção desfavorável ficou no intervalo entre -50% e -70%, enquanto as respostas dos técnico-administrativos e docentes tiveram percepção favorável, no intervalo de 50% até 70%, e a percepção dos gestores estiveram no intervalo de entre 70% e 90%. Os dados indicam que está em curso uma mudança no perfil dos alunos da graduação em relação a década passada, que demandam serviços da assistência estudantil para se manterem na universidade e concluírem seus estudos. Constatou-se que os alunos estão insatisfeitos com a alimentação; com à assistência médica, psicológica e odontológica e com a moradia estudantil, desta forma, acredita-se que o orçamento atual da assistência estudantil é insuficiente para atender as atuais demandas dos alunos, sendo necessário associar os indicadores da assistência estudantil com os indicadores de evasão, maximizando a utilização do recursos financeiros existentes.

Sobre envolvimento e desenvolvimento da comunidade, manteve-se a concordância nas respostas dos alunos, técnico-administrativos e docentes, com percepção favorável, no intervalo de 50% até 70%, e gestores com percepção favorável, no intervalo entre 70% até 90%. Nesta categoria de análise foram identificado três fatores críticos que comprometem a participação das universidades nas atividades comunitárias. Os primeiro relaciona-se com a pouca produção e difusão do conhecimento para soluções de problemas locais, especificamente, no desenvolvimento de tecnologias de baixo custo que contribuam com a erradicação da pobreza, bem como a incapacidade das universidades conseguirem transferir as tecnologias desenvolvidas para as cadeias produtivas locais. Nesta perspectiva, é fundamental o fortalecimento dos núcleos de inovação e tecnologia das universidades e incubadoras de empresas.

O segundo ponto refere-se ao baixo número de compras e contratações firmados com fornecedores locais de produtos e serviços, acredita-se que a universidade deve utilizar o seu poder de compra para desenvolver as empresas locais, e convém que inicialmente às universidades devem capacitar as empresas locais, através da realização de treinamentos para operação do sistema de compras e normativos legais.

O último fator crítico identificado foi a necessidade de maior interação entre universidade e comunidade, através de realização de palestra para conscientização da

população sobre ameaças à saúde, educação e cultura, além da necessidade de realização de campanhas de solidariedade mais intensas, em benefício de grupos vulneráveis e pessoas de baixa renda.

Quanto as externalidades produzidas pela universidade, mais da metade dos gestores não conseguiram identificar nenhum tipo de externalidade negativa, impacto ou dano produzido pela universidade, inclusive os dois reitores que participaram da pesquisa. Em contraponto, os gestores identificaram como principais ações sociais desenvolvidas pelas universidades, programas e projetos de caráter predominantemente filantrópico e de apoio as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Constata-se que, apesar de ser necessário que as universidades potiguares reavaliem às práticas existentes e desenvolvam políticas socialmente responsáveis, não acredita-se na realização de mudanças em curto prazo por dois motivos, primeiramente pela inexistência de alinhamento entre a percepção dos gestores universitários com a comunidade, segundo, por que os principais gestores da administração superior não conseguem identificar as universidades como produtoras de externalidades negativas. Nesse sentido, percebe-se a necessidade dos gestores universitários participarem de cursos de especialização e aperfeiçoamento em diversas areas, especialmente em gestão pública, para conhecerem melhor a governança e seus princípios, de forma a aperfeiçoar a prestação de contas a sociedade, a transparência de suas operações e possuir uma maior responsabilidade social corporativa.

De forma complementar, cita-se como limitações desse trabalho a dificuldade de acesso aos gestores universitários, seja através de contato pessoal, telefônico, eletrônico ou até mesmo através das redes sociais. Neste sentido percebe-se que a comunicação institucional é um dos principais gargalos da gestão universitária potiguar, onde nas IFES pesquisadas não existem canais adequados de comunicação entre a comunidade acadêmica e os gestores, que preferem se distanciar da realidade e acreditar que por estarem em cargos nomeados são detentores de mais informações. Desta forma, acredita-se que esta é uma das razões para os gestores serem bem mais afirmativos que os alunos, técnicos e docentes.

Por fim, como sugestão de novos estudos, recomenda-se aprofundar a pesquisa sobre os perigos psicossociais em âmbito acadêmico, mediante a investigação qualitativa com os docentes para identificação das causas do grande números de afirmações negativas e a verificação se os mesmos possuem vocação para carreira docente. Outro ponto seria a investigação científica sobre as dificuldades das universidades em avançar nas questões

ambientais, com a identificação dos discursos acadêmico e as práticas administrativas adotadas.

6. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 26000: Diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro, 2010.

ALVES. Elvisney Aparecido. Dimensões da responsabilidade social da empresa: uma abordagem desenvolvida a partir da visão de Bowen. São Paulo: Revista Adm. 2003.

BITTENCOURT. Epaminondas. CARRIERI. Alexandre. Responsabilidade Social: Ideologia, poder e discurso na lógica empresarial. RAE, volume 45, Edição especial, Minas Gerais, 2005.

BOWEN, H.R.; **Responsabilidades sociais do homem de negócios**. Civilização Brasileira: Rio de Janeiro, 1957.

BRAGATO, I.R.; SIQUEIRA, E.S.; GRAZIANO, G.O. SPERS, E.E. Produção de açúcar e álcool versus responsabilidade social corporativa: as ações desenvolvidas pelas usinas de cana-de-açúcar frente às externalidades negativas. In: GIESTA. L. C. LEITE. R. A. (Org.). **Responsabilidade Social e Gestão Ambiental**. Natal: EDUFRN, 2010. p. 21-44.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 13 jul. 2013.

BRASIL. Lei 4.024, de 20 de dez. 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4024.htm>. Acesso em: 09 jul. 2013.

BRASIL. Lei 12.846, de 01 de ago. 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

BRASIL. Decreto 3.678, de 30 nov. 2014. Promulga a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris, em 17 de dezembro de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3678.htm>. Acesso em: 14 nov. 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da Educação Superior*, 2011. Disponível em: <http://www.inep.gov.br>. Acesso em: 10 jul. 2013.

BRASIL. Ministério do Planejamento. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. 2013. *Apresentação de metodologia para elaboração do plano de gestão de logística sustentável – PLS*, 2013. Disponível em: <http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br>. Acesso em: 13 nov. 2014.

BRASIL. Ministério do Planejamento. *Guia de compras sustentáveis para administração federal*, 2010. Disponível em: <http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br>. Acesso em: 13 nov. 2014.

BUARQUE. Cristovão. A universidade numa encruzilhada. Conferência Mundial de Educação Superior + 5, UNESCO, Paris, 23-25 de junho de 2003. Disponível em: <http://www.unifra.br/Utilitarios/arquivos/arquivos_prograd/Cristovam%20Buarque%20discurso%20na%20Unesco.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2013.

CALDERÓN, Adolfo Ignácio. Responsabilidade Social Universitária: Contribuições para o fortalecimento do debate no Brasil. *Estudos*, Brasília, DF, ano 24, n. 36, p. 07-22, abr. 2006.

CALDERÓN, Adolfo Ignácio. Responsabilidade Social: Desafios à gestão universitária. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 13-27, abr. 2005.

CARROL, A.B. A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. In: CRANE, A.; MCWILLIAMS, A.; MATTEN, D.; MOON, J.; SIEGEL. D. (Ed.) **The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility**. Oxford University, 2008. P. 19-46.

CARROL, A.B. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. **Academy of Management Review**, v.4, n.4, p.497-505, 1979.

CARROL, A.B. Ethical challenges for business in the new millennium: corporate social responsibility and models of management morality. **Business Ethics Quarterly,** p. 33-42, 2000.

CHRISMAN. J.J.; CARROL, A.B. Corporate Responsibility – Reconciling Economic and Social Goals. **Sloan Management Review,** v.25, n.2, p. 59-65, 1984.

CASTRO. Maria Helena Guimarães de. TIEZZI. Sérgio. Estado e Ensino Superior Privado. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 117-126, abr. 2005.

CAVALCANTI, Marly. Gestão social, estratégias e parcerias: redescobrindo a essência da administração brasileira de comunidade para o terceiro setor. São Paulo: Saraiva, 2005.

DRUCKER, Peter F. Administração em tempos turbulentos. 2ª edição. São Paulo: Pioneira, 1980.

FURLANI. Lúcia Maria Teixeira. Responsabilidade Social – O novo/velho desafio. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 63-72, abr. 2005.

KOTLER, Philip e ARMSTRONG, Gary. Introdução ao marketing. 4ª edição. Rio de janeiro, LTC, 2000, p.12.

MACEDO, Arthur Roquete de. O Papel social da universidade. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 07-12, abr. 2005.

MARTINS, Gilberto de Andrade. THEÓPHILO, Carlos Renato. Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, Edgar. Estamos en un Titanic? Buenos Aires, 2005. Disponível em: <http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/morin_estamos-en-un-titanic.pdf>. Acesso em: 27/07/2013.

O CRASH da bolsa de Nova York. Veja na História, São Paulo, out. 1929. Edição Especial. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/historia/crash-bolsa-nova-york/especial-quebrou-panico-acoes-wall-street.shtml>. Acesso em: 16 nov. 2014.

RIO DE JANEIRO. Lei 6.914, de 06 de nov. 2014. Dispõe sobre sistema de ingresso nos cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Disponível em: < http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/209682765896fa9e83257d890060356d?OpenDocument>. Acesso em: 16 nov. 2014.

ROSLER. Maria Regina. ORTIGARA. Cleo Joaquim. Qualidade na educação e desafios da globalização. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 83-96, abr. 2005.

SANTOS, R.F. **Planejamento Ambiental: teoria e prática.** Oficina de textos: São Paulo, 2004.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. SA 8000: Responsabilidade social. New York, 2008. Disponível em: < http://aeva.eu/docs/sa8000.pdf> Acesso em: 20 nov. 2013.

SCHWARTZMAN. JACQUES. Responsabilidade Social no Ensino Superior. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 47-54, abr. 2005

SIQUEIRA, E.S.; SPERS, V.R.E.; BINOTTO, E.; SPERS, E.E. Responsabilidade Social: Possibilidade de Conciliação entre o econômico e o social em uma perspectiva internacional. **Análise,** v.20, n.2, p. 34-49, jul./dez. 2009.

SORDI, Maria Regina Lemes de. A Responsabilidade Social como valor agregado do projeto político pedagógico dos cursos de graduação: O confronto entre formar e instruir. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 29-40, abr. 2005.

TODOROV. João Cláudio. O conceito de responsabilidade social nos estabelecimentos de ensino superior. *Estudos*, Brasília, DF, ano 23, n. 34, p. 41-46, abr. 2005.

TUZZOLINO, F.; ARMANDI. B.R. A Need-Hierarchy Framework for Assessing Corporate Social Responsibility. Academy of Management Review v.6, n.1, p.21-28, 1981.

VALLAEYS, François. Que significa responsabilidade social universitária? *Estudos*, Brasília, DF, ano 24, n. 36, p. 35-56, abr. 2006.

VEJA. **CRASH da bolsa de Nova York**, 1929. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/historia/crash-bolsa-nova-york/especial-quebrou-panico-acoes-wall-street.shtml>. Acesso em: 16/11/2014.

XAVIER, Wescley e MARANHÃO, Carolina. Responsabilidade Social: A privatização do público. O&S, Salvador, v.17, n.53, Abril/Junho, 2010.

APÊNDICE A

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI ÁRIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa "Responsabilidade Social em Universidades Potiguares: Contribuições para Construção de um Novo Modelo de Gestão Universitária", coordenada pela Profa. Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira e que segue as recomendações da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa procura analisar a percepção dos gestores das universidades potiguares quanto ao papel da responsabilidade social no âmbito da gestão universitária. Caso decida aceitar o convite, você será submetido (a) a responder um questionário. A submissão a questionários poderá ocasionar riscos de constrangimentos aos submetidos, porém os mesmos poderão optar a não participar da pesquisa ou a desistir a qualquer momento.

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será divulgado em nenhum momento. Você não terá nenhum tipo de gasto devido à sua participação na pesquisa. Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você poderá procurar obter indenização e ressarcimento por danos eventuais através dos seus direitos legais.

Você ficará com uma via original deste Termo e toda dúvida que tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar a Profa. Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira, no endereço da UFERSA, na Av. Francisco Mota, n° 572, bairro Costa e Silva, ou pelo telefone (84) 3317-8556.

Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UERN no end. Antônio da Silva Neto, s/n – Aeroporto ou pelo telefone: (84) 3318-2596.

Consentimento Livre e Esclarecido

Estou de acordo com a participação no estudo descrito acima. Fui devidamente esclarecido quanto aos objetivos da pesquisa, aos procedimentos aos quais serei submetido e dos possíveis riscos que possam advir de tal participação. Foram-me garantidos esclarecimentos os quais eu venha a solicitar durante o curso da pesquisa e o direito de desistir da participação em qualquer momento, sem que minha desistência implique em qualquer prejuízo a minha pessoa ou de minha família. A minha participação na pesquisa não implicará em custos ou prejuízos adicionais, sejam esses custos ou prejuízos de caráter econômico, social, psicológico ou moral. Autorizo assim a publicação dos dados da pesquisa a qual me garante o anonimato e o sigilo dos dados referentes à minha identificação.

Local:_____ Data de aplicação:_____/_____/_____

Participante da pesquisa ou responsável legal:
Nome:_____ _____
Assinatura

Pesquisador responsável:
Júlio César Rodrigues de Sousa _____
Assinatura

Impressão

Datiloscópica

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO

Governança (Gestão Interna da Universidade)

1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Direitos Humanos

6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Práticas de trabalho

15. A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

16. A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

17. A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

18. A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

19. A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

20. A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

21. A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

22. A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

23. A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Práticas de trabalho Terceirizado

24. A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

25. A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

26. A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

27. A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Meio Ambiente

28. A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

29. A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

30. A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

31. A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

32. A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

33. A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

34. A universidade considera tornar-se “neutra em carbono”, implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

35. A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

36. A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

37. A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

38. A universidade considera que os animais selvagens e seus *habitats* são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Práticas Leais de Operação

39. A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

40. A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

41. A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

42. A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

43. A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Questões relativas ao aluno

44. A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

45. A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

46. A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

47. A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

48. A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

49. A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

Envolvimento e desenvolvimento da comunidade

50. A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

51. A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

52. A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

53. A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

54. A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

55. A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

56. A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

57. A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

58. A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

59. A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

60. A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

61. A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

62. A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

63. A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

64. Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

65. Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	
Discordo totalmente	○	○	○	○	○	Concordo totalmente

APÊNDICE C

Roteiro de entrevista semi-estruturada

Em sua opinião, quais são os fatores determinantes para implantação de ações sociais na universidade?

Em sua opinião, quais as principais externalidades negativas produzidas pela universidade?

Em sua opinião, quais as principais ações sociais adotadas pela universidade?

APÊNDICE D

Cálculo do tamanho da amostra

O tamanho da amostra foi calculado considerando uma amostra aleatória estratificada para se estimar uma proporção de uma população finita, com um nível de significância de 5%, com erro de 5% e como não existem estimativas prévias para a proporção de respostas afirmativas, foi considerado um valor de **0,50**, obtendo-se assim o maior tamanho de amostra possível dos estratos, considerando constantes os valores do erro e do nível de significância. (MARTINS E THEÓPHILO, 2009, p.122).

$$n = \frac{\sum_{i=1}^{k} \cdot \left[\frac{N_i^2 - \hat{P}_1\,(1-\hat{p}_1)}{w_i}\right]}{N^2 D + \sum_{i=1}^{K} N_i \hat{p}_i\,(1-\hat{p}_i)^2}$$

em que:

$\hat{p}_i$ = estimativa da verdadeira proporção do estrato **i**. Como não existem estimativas prévias para $\hat{p}_i$, admite-se $\hat{p}_i$ **= 0,50**, obtendo-se assim o maior tamanho de amostra possível do estrato **i**, considerando constantes os valores de d e Z (MARTINS E THEÓPHILO, 2009, p.122).

$$w_i = \frac{N_i}{n}$$

$$D = \frac{d^2}{Z^2}$$

Sendo:

d = erro amostral, expresso em decimais.

Z = abcissa da distribuição normal padrão

Após aplicação da fórmula e considerando um nível de confiança de 95% e erro amostral de 5%, obteve-se os seguintes números:

Para UERN:

K= 3

N_1 = 10.408 alunos;

N_2 = 683 técnicos;

N_3 = 794 docentes

N = 10.408 + 683 + 794 N= 11.885 pessoas

$w_1 = \frac{10.408}{11.885}$ = 0,87

$w_2 = \frac{683}{11.885}$ = 0,06

$w_3 = \frac{794}{11.885}$ = 0,07

d = 5% = 0,05

(1-α)% = 95%, ou seja Z= 1,96

$D = \frac{d^2}{Z^2} = \frac{(0,05)^2}{(1,96)^2}$ = 0,000651

$\hat{p}_1 = \hat{p}_2 = \hat{p}_3 = 0,50$

O tamanho da amostra da UERN:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^{k} \cdot \left[\frac{N_i^2 - \hat{P}_1 (1 - \hat{p}_1)}{w_i}\right]}{N^2 D + \sum_{i=1}^{K} N_i \hat{p}_i \ (1 - \hat{p}_i)^2}$$

$$n = \frac{\frac{(10.408)^2 (0,50)^2}{0,87} + \frac{(683)^2 (0,50)^2}{0,06} + \frac{(794)^2 (0,50)^2}{0,07}}{(11.885)^2 (0,000651) + 10.408\ (0,50)^2 + 683\ (0,50)^2 + 794\ (0,50)^2} = 372,11$$

ou n= 373 pessoas

Sendo:

$n_1 = w_1 n$ = 0,87 (373) = 325 alunos;

$n_2 = w_2 n$ =0,06 (373) = 22 técnicos;

$n_3 = w_3 n$ =0,07 (373) = 26 docentes.

Para UFERSA

K= 3

N_1 = 5.645 alunos;

N_2 = 406 técnicos;

N_3 = 441 docentes.

N = 5.645 + 406 + 441 N= 6.492 pessoas

$w_1 = \frac{5.645}{6.492}$ = 0,87

$w_2 = \frac{406}{6.492}$ = 0,06

$w_3 = \frac{441}{6.492}$ = 0,07

d = 5% = 0,05

(1-α)% = 95%, ou seja Z= 1,96

$D = \frac{d^2}{Z^2} = \frac{(0,05)^2}{(1,96)^2}$ = 0,000651

$\hat{p}_1 = \hat{p}_2 = \hat{p}_3 = 0,50$

O tamanho da amostra da UFERSA:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^{k} \cdot \left[\frac{N_i^2 - \hat{P}_1\,(1-\hat{p}_1)}{w_i}\right]}{N^2 D + \sum_{i=1}^{K} N_i \hat{p}_i\,(1-\hat{p}_i)^2}$$

$$n = \frac{\frac{(5.645)^2(0,50)^2}{0,87} + \frac{(406)^2(0,50)^2}{0,06} + \frac{(441)^2(0,50)^2}{0,07}}{(6.492)^2(0,000651) + 5.645\,(0,50)^2 + 406\,(0,50)^2 + 441\,(0,50)^2} = 362,64$$

ou n= 363 pessoas

Sendo:

$n_1 = w_1 n$ = 0,87 (363) = 316 alunos;

$n_2 = w_2 n$ =0,06 (363) = 22 técnicos;

$n_3 = w_3 n$ =0,07 (363) = 25 docentes.

Para UFRN

K= 3

N_1 = 27.827 alunos;

N_2 = 3.106 técnicos;

N_3 = 2.163 docentes.

N = 27.827 + 3.106 + 2.163 N= 33.096 pessoas

$w_1 = \frac{27.827}{33.096}$ = 0,84

$w_2 = \frac{3.106}{33.096}$ = 0,09

$w_3 = \frac{2.163}{33.096}$ = 0,07

d = 5% = 0,05

(1-α)% = 95%, ou seja Z= 1,96

$D = \frac{d^2}{Z^2} = \frac{(0,05)^2}{(1,96)^2}$ = 0,000651

$\hat{p}_1 = \hat{p}_2 = \hat{p}_3 = 0,50$

O tamanho da amostra da UFRN:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^{k} \cdot \left[\frac{N_i^2 - \hat{P}_1\,(1-\hat{p}_1)}{w_i}\right]}{N^2 D + \sum_{i=1}^{K} N_i \hat{p}_i\,(1-\hat{p}_i)^2}$$

$$n = \frac{\frac{(27.827)^2(0,50)^2}{0,84} + \frac{(3.106)^2(0,50)^2}{0,09} + \frac{(2.163)^2(0,50)^2}{0,07}}{(33.096)^2(0,000651) + 27.822(0,50)^2 + 3.106\,(0,50)^2 + 2.163\,(0,50)^2} = 379,80$$

ou n= 380 pessoas

Sendo:

$n_1 = w_1 n$ = 0,84 (380) = 319 alunos;

$n_2 = w_2 n$ =0,09 (380) = 34 técnicos;

$n_3 = w_3 n$ =0,07 (380) = 27 docentes.

Para UNP

K= 3

N_1 = 37.279 alunos;

N_2 = 900 técnicos;

N_3 = 1.058 docentes.

N = 37.279 + 900 + 1.058 N= 39.237 pessoas

$w_1 = \frac{37.279}{39.237}$ = 0,95

$w_2 = \frac{900}{37.279}$ = 0,02

$w_3 = \frac{1.058}{39.237}$ = 0,03

d = 5% = 0,05

(1-α)% = 95%, ou seja Z= 1,96

$D = \frac{d^2}{Z^2} = \frac{(0,05)^2}{(1,96)^2}$ = 0,000651

$\hat{p}_1 = \hat{p}_2 = \hat{p}_3 = 0,50$

O tamanho da amostra da UNP:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^{k} \cdot \left[\frac{N_i^2 - \hat{P}_1\,(1-\hat{p}_1)}{w_i}\right]}{N^2 D + \sum_{i=1}^{K} N_i \hat{p}_i\,(1-\hat{p}_i)^2}$$

$$n = \frac{\frac{(37.279)^2(0,50)^2}{0,95} + \frac{(900)^2(0,50)^2}{0,02} + \frac{(1.058)^2(0,50)^2}{0,03}}{(39.237)^2(0,000651) + 37.279(0,50)^2 + 900\,(0,50)^2 + 1.058\,(0,50)^2} = 380,58$$

ou n= 381 pessoas

Sendo:

$n_1 = w_1 n$ = 0,95 (381) = 362 alunos;

$n_2 = w_2 n$ =0,02 (381) = 8 técnicos;

$n_3 = w_3 n$ =0,03 (381) = 11 docentes.

APÊNDICE E

Resumo dos Dados Brutos da Pesquisa

Dados Brutos - Alunos - UERN													
Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	45	14%	101	32%	144	46%	5	2%	16	5%	3	1%
2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	26	8%	81	26%	88	28%	9	3%	77	25%	33	11%
3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	34	11%	98	31%	111	35%	8	3%	54	17%	9	3%
4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	43	14%	86	27%	114	36%	8	3%	45	14%	18	6%
5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	20	6%	82	26%	110	35%	15	5%	69	22%	18	6%
6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	11	4%	48	15%	96	31%	14	4%	89	28%	56	18%
7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	24	8%	46	15%	67	21%	1	0%	96	31%	80	25%
8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	44	14%	56	18%	79	25%	2	1%	86	27%	47	15%
9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	50	16%	84	27%	81	26%	7	2%	70	22%	22	7%
10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	25	8%	74	24%	119	38%	18	6%	60	19%	18	6%
11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	42	13%	64	20%	74	24%	8	3%	93	30%	33	11%
12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	21	7%	60	19%	105	33%	12	4%	83	26%	33	11%
13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	30	10%	40	13%	103	33%	21	7%	75	24%	45	14%
14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	14	4%	28	9%	46	15%	15	5%	81	26%	130	41%
15. A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	14	4%	23	7%	80	25%	20	6%	103	33%	74	24%
16. A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	22	7%	44	14%	93	30%	24	8%	82	26%	49	16%
17. A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	42	13%	58	18%	104	33%	27	9%	63	20%	20	6%
18. A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros	29	9%	56	18%	88	28%	20	6%	78	25%	43	14%

	serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.												
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	21	7%	43	14%	120	38%	36	11%	61	19%	33	11%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	75	24%	76	24%	89	28%	15	5%	39	12%	20	6%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	59	19%	79	25%	81	26%	22	7%	56	18%	17	5%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	53	17%	65	21%	101	32%	18	6%	61	19%	16	5%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	30	10%	59	19%	90	29%	18	6%	83	26%	34	11%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	19	6%	53	17%	131	42%	27	9%	61	19%	23	7%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	19	6%	40	13%	127	40%	32	10%	67	21%	29	9%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	23	7%	30	10%	103	33%	26	8%	71	23%	61	19%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	26	8%	59	19%	96	31%	30	10%	79	25%	24	8%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	45	14%	75	24%	100	32%	11	4%	64	20%	19	6%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	59	19%	87	28%	82	26%	6	2%	66	21%	14	4%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	100	32%	79	25%	85	27%	19	6%	22	7%	9	3%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	103	33%	98	31%	57	18%	15	5%	28	9%	13	4%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	74	24%	95	30%	80	25%	22	7%	33	11%	10	3%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	87	28%	90	29%	74	24%	16	5%	32	10%	15	5%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	99	32%	67	21%	89	28%	26	8%	26	8%	7	2%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	67	21%	91	29%	81	26%	12	4%	52	17%	11	4%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	76	24%	79	25%	91	29%	13	4%	45	14%	10	3%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	66	21%	85	27%	93	30%	22	7%	39	12%	9	3%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos	58	18%	55	18%	83	26%	16	5%	54	17%	48	15%

	ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.												
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	71	23%	67	21%	84	27%	22	7%	55	18%	15	5%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	49	16%	68	22%	103	33%	25	8%	51	16%	18	6%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	53	17%	76	24%	85	27%	14	4%	64	20%	22	7%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	45	14%	69	22%	96	31%	21	7%	60	19%	23	7%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	31	10%	60	19%	113	36%	36	11%	56	18%	18	6%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	35	11%	62	20%	87	28%	7	2%	69	22%	54	17%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	81	26%	78	25%	68	22%	7	2%	64	20%	16	5%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	199	63%	42	13%	39	12%	6	2%	22	7%	6	2%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	36	11%	45	14%	78	25%	11	4%	85	27%	59	19%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	188	60%	51	16%	45	14%	6	2%	19	6%	5	2%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	151	48%	64	20%	51	16%	8	3%	32	10%	8	3%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	39	12%	80	25%	124	39%	12	4%	46	15%	13	4%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	42	13%	89	28%	114	36%	19	6%	38	12%	12	4%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	38	12%	64	20%	81	26%	9	3%	87	28%	35	11%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	46	15%	60	19%	102	32%	10	3%	74	24%	22	7%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	50	16%	72	23%	112	36%	14	4%	52	17%	14	4%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	64	20%	81	26%	97	31%	12	4%	40	13%	20	6%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	83	26%	86	27%	89	28%	18	6%	25	8%	13	4%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	69	22%	87	28%	92	29%	25	8%	31	10%	10	3%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	36	11%	79	25%	112	36%	31	10%	44	14%	12	4%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	62	20%	62	20%	79	25%	12	4%	60	19%	39	12%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para	49	16%	61	19%	73	23%	15	5%	58	18%	58	18%

	grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.												
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	24	8%	50	16%	89	28%	9	3%	92	29%	50	16%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	37	12%	67	21%	96	31%	16	5%	67	21%	31	10%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	40	13%	74	24%	104	33%	20	6%	54	17%	22	7%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	38	12%	73	23%	93	30%	19	6%	62	20%	29	9%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	37	12%	65	21%	87	28%	22	7%	63	20%	40	13%

Dados Brutos – Docentes - UERN

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	1	3%	7	23%	15	50%	0	0%	6	20%	1	3%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	3	10%	6	20%	4	13%	0	0%	6	20%	11	37%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	3	10%	10	33%	8	27%	0	0%	7	23%	2	7%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	3	10%	6	20%	12	40%	0	0%	7	23%	2	7%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	3	10%	7	23%	9	30%	0	0%	8	27%	3	10%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	1	3%	1	3%	4	13%	0	0%	8	27%	16	53%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	1	3%	1	3%	9	30%	0	0%	8	27%	11	37%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	2	7%	6	20%	8	27%	0	0%	8	27%	6	20%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	1	3%	3	10%	11	37%	0	0%	9	30%	6	20%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	1	3%	4	13%	14	47%	0	0%	5	17%	6	20%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	3	10%	6	20%	8	27%	0	0%	6	20%	7	23%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	2	7%	1	3%	7	23%	0	0%	10	33%	10	33%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	2	7%	5	17%	6	20%	0	0%	11	37%	6	20%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	1	3%	4	13%	0	0%	5	17%	20	67%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	1	3%	2	7%	8	27%	0	0%	9	30%	10	33%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e	1	3%	6	20%	8	27%	0	0%	11	37%	4	13%

	segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.												
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	4	13%	4	13%	5	17%	0	0%	9	30%	8	27%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	3	10%	7	23%	6	20%	0	0%	10	33%	4	13%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	10	33%	3	10%	8	27%	0	0%	5	17%	4	13%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	9	30%	10	33%	7	23%	0	0%	3	10%	1	3%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	5	17%	13	43%	8	27%	0	0%	2	7%	2	7%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	7	23%	6	20%	10	33%	0	0%	4	13%	3	10%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	2	7%	4	13%	12	40%	0	0%	9	30%	3	10%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	8	27%	6	20%	6	20%	0	0%	5	17%	5	17%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	1	3%	5	17%	15	50%	0	0%	5	17%	4	13%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	2	7%	4	13%	5	17%	0	0%	8	27%	11	37%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	5	17%	3	10%	4	13%	0	0%	6	20%	12	40%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	2	7%	8	27%	11	37%	0	0%	5	17%	4	13%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	4	13%	15	50%	7	23%	0	0%	2	7%	2	7%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	12	40%	7	23%	8	27%	0	0%	2	7%	1	3%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	12	40%	7	23%	8	27%	0	0%	2	7%	1	3%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	10	33%	10	33%	6	20%	0	0%	3	10%	1	3%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	8	27%	10	33%	6	20%	0	0%	5	17%	1	3%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	12	40%	8	27%	7	23%	0	0%	2	7%	1	3%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	8	27%	9	30%	10	33%	0	0%	3	10%	0	0%

36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	6	20%	10	33%	10	33%	0	0%	4	13%	0	0%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	10	33%	9	30%	8	27%	0	0%	3	10%	0	0%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	4	13%	4	13%	12	40%	0	0%	9	30%	1	3%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	6	20%	8	27%	7	23%	0	0%	7	23%	2	7%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	6	20%	7	23%	7	23%	0	0%	7	23%	3	10%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	6	20%	5	17%	12	40%	0	0%	4	13%	3	10%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	5	17%	7	23%	9	30%	0	0%	6	20%	3	10%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	7	23%	4	13%	11	37%	0	0%	5	17%	3	10%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	3	10%	3	10%	9	30%	0	0%	8	27%	7	23%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	4	13%	5	17%	8	27%	0	0%	10	33%	3	10%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	19	63%	5	17%	4	13%	0	0%	1	3%	1	3%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	1	3%	6	20%	10	33%	0	0%	6	20%	7	23%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	14	47%	4	13%	7	23%	0	0%	2	7%	3	10%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	11	37%	7	23%	6	20%	0	0%	5	17%	1	3%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	4	13%	4	13%	13	43%	0	0%	5	17%	4	13%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	3	10%	9	30%	12	40%	0	0%	2	7%	4	13%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	4	13%	4	13%	13	43%	0	0%	5	17%	4	13%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	3	10%	9	30%	12	40%	0	0%	4	13%	2	7%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	4	13%	3	10%	12	40%	0	0%	9	30%	2	7%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	3	10%	6	20%	17	57%	0	0%	3	10%	1	3%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	5	17%	11	37%	13	43%	0	0%	0	0%	1	3%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	3	10%	12	40%	13	43%	0	0%	1	3%	1	3%

58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	5	17%	12	40%	12	40%	0	0%	0	0%	1	3%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	9	30%	4	13%	7	23%	0	0%	8	27%	2	7%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	6	20%	3	10%	10	33%	0	0%	7	23%	4	13%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	1	3%	4	13%	10	33%	0	0%	11	37%	4	13%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	2	7%	7	23%	11	37%	0	0%	7	23%	3	10%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	3	10%	5	17%	8	27%	0	0%	11	37%	3	10%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	4	13%	2	7%	8	27%	0	0%	11	37%	5	17%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	2	7%	9	30%	10	33%	0	0%	5	17%	4	13%

Dados Brutos – Técnico-administrativos – UERN

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	1	3%	3	10%	13	42%	0	0%	10	32%	4	13%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	4	13%	4	13%	8	26%	0	0%	7	23%	8	26%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	2	6%	5	16%	9	29%	0	0%	11	35%	4	13%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	2	6%	8	26%	9	29%	0	0%	9	29%	3	10%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	6	19%	7	23%	0	0%	11	35%	7	23%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	6	19%	0	0%	9	29%	16	52%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	1	3%	0	0%	5	16%	0	0%	12	39%	13	42%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	2	6%	4	13%	11	35%	0	0%	9	29%	5	16%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	2	6%	2	6%	6	19%	0	0%	9	29%	12	39%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	2	6%	9	29%	0	0%	14	45%	6	19%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	3	10%	5	16%	9	29%	0	0%	9	29%	5	16%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	1	3%	4	13%	3	10%	0	0%	11	35%	12	39%

13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	1	3%	2	6%	5	16%	0	0%	15	48%	8	26%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	1	3%	5	16%	0	0%	5	16%	20	65%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	1	3%	3	10%	5	16%	0	0%	13	42%	9	29%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	5	16%	3	10%	8	26%	0	0%	10	32%	5	16%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	10	32%	6	19%	8	26%	0	0%	4	13%	3	10%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	6	19%	9	29%	5	16%	0	0%	8	26%	3	10%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	3	10%	7	23%	8	26%	0	0%	9	29%	4	13%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	10	32%	5	16%	11	35%	0	0%	3	10%	2	6%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	5	16%	9	29%	10	32%	0	0%	4	13%	3	10%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	7	23%	9	29%	8	26%	0	0%	5	16%	2	6%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	6	19%	3	10%	8	26%	0	0%	10	32%	4	13%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	4	13%	4	13%	9	29%	0	0%	8	26%	6	19%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	4	13%	2	6%	10	32%	0	0%	10	32%	5	16%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	1	3%	0	0%	6	19%	0	0%	8	26%	16	52%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	0	0%	1	3%	9	29%	0	0%	8	26%	13	42%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	1	3%	2	6%	8	26%	0	0%	13	42%	7	23%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	5	16%	7	23%	9	29%	0	0%	4	13%	6	19%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	6	19%	9	29%	8	26%	0	0%	6	19%	2	6%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	14	45%	7	23%	6	19%	0	0%	3	10%	1	3%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	10	32%	6	19%	7	23%	0	0%	5	16%	3	10%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo	7	23%	8	26%	8	26%	0	0%	5	16%	3	10%

	consumo de energia.												
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	12	39%	5	16%	10	32%	0	0%	3	10%	1	3%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	6	19%	7	23%	11	35%	0	0%	5	16%	2	6%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	7	23%	5	16%	12	39%	0	0%	5	16%	2	6%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	7	23%	6	19%	10	32%	0	0%	6	19%	2	6%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	3	10%	2	6%	13	42%	0	0%	8	26%	5	16%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	3	10%	8	26%	5	16%	0	0%	10	32%	5	16%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	3	10%	3	10%	9	29%	0	0%	8	26%	8	26%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	5	16%	3	10%	10	32%	0	0%	5	16%	8	26%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	5	16%	2	6%	8	26%	0	0%	9	29%	7	23%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	3	10%	4	13%	10	32%	0	0%	10	32%	4	13%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	1	3%	6	19%	7	23%	0	0%	7	23%	10	32%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	2	6%	4	13%	8	26%	0	0%	10	32%	7	23%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	12	39%	5	16%	8	26%	0	0%	3	10%	3	10%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	1	3%	1	3%	6	19%	0	0%	17	55%	6	19%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	3	10%	9	29%	11	35%	0	0%	4	13%	4	13%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	6	19%	5	16%	9	29%	0	0%	7	23%	4	13%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	1	3%	4	13%	5	16%	0	0%	11	35%	10	32%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	3	10%	4	13%	7	23%	0	0%	8	26%	9	29%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	3	10%	3	10%	8	26%	0	0%	14	45%	3	10%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	3	10%	5	16%	6	19%	0	0%	12	39%	5	16%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	1	3%	4	13%	10	32%	0	0%	10	32%	6	19%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar	3	10%	6	19%	6	19%	0	0%	10	32%	6	19%

	questões socioambientais em comunidades locais.												
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	3	10%	10	32%	9	29%	0	0%	6	19%	3	10%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	2	6%	7	23%	12	39%	0	0%	8	26%	2	6%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	3	10%	2	6%	15	48%	0	0%	4	13%	7	23%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	1	3%	4	13%	13	42%	0	0%	6	19%	7	23%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	3	10%	2	6%	9	29%	0	0%	9	29%	8	26%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	1	3%	2	6%	4	13%	0	0%	14	45%	10	32%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	3	10%	4	13%	5	16%	0	0%	9	29%	10	32%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	3	10%	0	0%	10	32%	0	0%	7	23%	11	35%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	5	16%	4	13%	6	19%	0	0%	10	32%	6	19%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	3	10%	4	13%	9	29%	0	0%	7	23%	8	26%

Dados Brutos - Gestores – UERN

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	0	0%	3	33%	0	0%	6	67%	0	0%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	0	0%	0	0%	2	22%	0	0%	1	11%	6	67%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	0	0%	7	78%	0	0%	1	11%	1	11%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	6	67%	2	22%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8	89%	1	11%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	11%	8	89%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	22%	7	78%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	0	0%	1	11%	0	0%	0	0%	4	44%	4	44%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	22%	7	78%

	para grupos que não têm amplo acesso a eles.												
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	3	33%	5	56%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	1	11%	0	0%	3	33%	0	0%	3	33%	2	22%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	0	0%	2	22%	0	0%	1	11%	6	67%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	1	11%	2	22%	0	0%	4	44%	2	22%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	0	0%	0	0%	3	33%	0	0%	2	22%	4	44%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	0%	1	11%	3	33%	0	0%	3	33%	2	22%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	3	33%	5	56%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	0	0%	0	0%	4	44%	0	0%	4	44%	1	11%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	0	0%	1	11%	4	44%	0	0%	3	33%	1	11%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	0	0%	1	11%	4	44%	0	0%	4	44%	0	0%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	0	0%	1	11%	0	0%	0	0%	5	56%	3	33%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	0	0%	2	22%	2	22%	0	0%	3	33%	2	22%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	0	0%	1	11%	3	33%	0	0%	2	22%	3	33%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	22%	7	78%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	22%	7	78%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	0	0%	0	0%	3	33%	0	0%	4	44%	2	22%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	0	0%	2	22%	2	22%	0	0%	5	56%	0	0%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	0	0%	4	44%	3	33%	0	0%	2	22%	0	0%

31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	0	0%	4	44%	4	44%	0	0%	1	11%	0	0%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	0	0%	4	44%	4	44%	0	0%	1	11%	0	0%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	0	0%	3	33%	4	44%	0	0%	1	11%	1	11%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	2	22%	3	33%	3	33%	0	0%	1	11%	0	0%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	0	0%	3	33%	5	56%	0	0%	0	0%	1	11%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	1	11%	2	22%	5	56%	0	0%	0	0%	1	11%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	1	11%	2	22%	5	56%	0	0%	1	11%	0	0%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	0	0%	0	0%	2	22%	0	0%	2	22%	5	56%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	33%	6	67%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	2	22%	6	67%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	33%	6	67%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	33%	6	67%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	1	11%	0	0%	1	11%	0	0%	1	11%	6	67%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	5	56%	1	11%	3	33%	0	0%	0	0%	0	0%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	0	0%	2	22%	0	0%	4	44%	3	33%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	0	0%	1	11%	7	78%	0	0%	0	0%	1	11%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	1	11%	3	33%	2	22%	0	0%	3	33%	0	0%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	3	33%	5	56%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%

52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	0	0%	0	0%	3	33%	0	0%	2	22%	4	44%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	0	0%	0	0%	3	33%	0	0%	5	56%	1	11%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	6	67%	2	22%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	0	0%	1	11%	3	33%	0	0%	3	33%	2	22%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	0	0%	2	22%	5	56%	0	0%	2	22%	0	0%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	0	0%	0	0%	7	78%	0	0%	1	11%	1	11%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	0	0%	2	22%	5	56%	0	0%	0	0%	2	22%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	0	0%	1	11%	0	0%	0	0%	4	44%	4	44%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	1	11%	0	0%	2	22%	0	0%	3	33%	3	33%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	33%	6	67%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	0	0%	0	0%	1	11%	0	0%	4	44%	4	44%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	44%	5	56%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	0	0%	1	11%	0	0%	0	0%	3	33%	5	56%

Dados Brutos - Alunos - UFERSA

	DAQuestão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	5	2%	66	21%	88	28%	22	7%	127	40%	10	3%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	4	1%	27	8%	75	24%	39	12%	147	46%	26	8%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	4	1%	60	19%	82	26%	29	9%	134	42%	9	3%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	18	6%	73	23%	79	25%	29	9%	110	35%	9	3%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	7	2%	58	18%	74	23%	41	13%	129	41%	9	3%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	2	1%	25	8%	42	13%	35	11%	164	52%	50	16%

7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	10	3%	39	12%	53	17%	6	2%	158	50%	52	16%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	27	8%	75	24%	37	12%	5	2%	128	40%	46	14%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	9	3%	34	11%	60	19%	9	3%	174	55%	32	10%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	7	2%	50	16%	82	26%	43	14%	115	36%	21	7%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	26	8%	56	18%	66	21%	15	5%	123	39%	32	10%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	7	2%	30	9%	75	24%	32	10%	154	48%	20	6%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	8	3%	19	6%	62	19%	79	25%	120	38%	30	9%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	18	6%	36	11%	46	14%	136	43%	82	26%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	3	1%	15	5%	39	12%	46	14%	154	48%	61	19%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	8	3%	23	7%	37	12%	43	14%	160	50%	47	15%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	17	5%	48	15%	49	15%	86	27%	92	29%	26	8%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	1	0%	15	5%	32	10%	78	25%	151	47%	41	13%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	5	2%	11	3%	40	13%	152	48%	82	26%	28	9%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	11	3%	39	12%	45	14%	54	17%	134	42%	35	11%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	16	5%	54	17%	64	20%	100	31%	73	23%	11	3%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	14	4%	58	18%	69	22%	82	26%	82	26%	13	4%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	7	2%	29	9%	38	12%	78	25%	145	46%	21	7%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	8	3%	37	12%	50	16%	91	29%	118	37%	14	4%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	4	1%	22	7%	51	16%	67	21%	149	47%	25	8%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	4	1%	13	4%	38	12%	66	21%	155	49%	42	13%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para	11	3%	32	10%	35	11%	100	31%	112	35%	28	9%

	trabalhadores terceirizados.												
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	15	5%	55	17%	50	16%	35	11%	137	43%	26	8%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	15	5%	78	25%	52	16%	41	13%	111	35%	21	7%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	50	16%	86	27%	38	12%	77	24%	53	17%	14	4%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	44	14%	79	25%	56	18%	53	17%	75	24%	11	3%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	31	10%	75	24%	55	17%	58	18%	81	25%	18	6%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	29	9%	59	19%	48	15%	43	14%	118	37%	21	7%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	32	10%	68	21%	45	14%	118	37%	47	15%	8	3%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	22	7%	67	21%	60	19%	66	21%	93	29%	10	3%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	19	6%	49	15%	60	19%	79	25%	101	32%	10	3%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	22	7%	55	17%	52	16%	105	33%	71	22%	13	4%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	16	5%	34	11%	44	14%	47	15%	142	45%	35	11%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	27	8%	64	20%	64	20%	81	25%	68	21%	14	4%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	22	7%	55	17%	77	24%	74	23%	79	25%	11	3%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	38	12%	68	21%	59	19%	30	9%	107	34%	16	5%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	23	7%	55	17%	83	26%	66	21%	82	26%	9	3%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	16	5%	34	11%	65	20%	106	33%	85	27%	12	4%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	27	8%	67	21%	56	18%	29	9%	114	36%	25	8%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	48	15%	93	29%	60	19%	13	4%	92	29%	12	4%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	69	22%	78	25%	50	16%	2	1%	93	29%	26	8%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	10	3%	26	8%	43	14%	22	7%	177	56%	40	13%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	93	29%	79	25%	45	14%	29	9%	59	19%	13	4%

49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	55	17%	65	20%	62	19%	19	6%	98	31%	19	6%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	8	3%	49	15%	71	22%	31	10%	140	44%	19	6%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	15	5%	36	11%	67	21%	107	34%	80	25%	13	4%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	10	3%	53	17%	64	20%	35	11%	138	43%	18	6%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	17	5%	60	19%	93	29%	39	12%	94	30%	15	5%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	15	5%	38	12%	69	22%	60	19%	121	38%	15	5%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	17	5%	51	16%	57	18%	49	15%	119	37%	25	8%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	24	8%	71	22%	62	19%	64	20%	90	28%	7	2%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	12	4%	45	14%	62	19%	71	22%	109	34%	19	6%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	10	3%	34	11%	51	16%	112	35%	99	31%	12	4%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	36	11%	93	29%	52	16%	45	14%	80	25%	12	4%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	16	5%	41	13%	47	15%	88	28%	105	33%	21	7%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	7	2%	41	13%	40	13%	35	11%	173	54%	22	7%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	13	4%	60	19%	46	14%	67	21%	116	36%	16	5%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	13	4%	48	15%	45	14%	71	22%	124	39%	17	5%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	6	2%	56	18%	49	15%	86	27%	103	32%	18	6%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	4	1%	19	6%	26	8%	63	20%	150	47%	56	18%

Dados Brutos – Docentes - UFERSA

	Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	3	8%	6	17%	12	33%	0	0%	13	36%	2	6%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	4	11%	4	11%	8	22%	0	0%	11	31%	9	25%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	4	11%	9	25%	12	33%	0	0%	7	19%	4	11%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	6	17%	9	25%	12	33%	0	0%	7	19%	2	6%

5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	6	17%	10	28%	12	33%	0	0%	5	14%	3	8%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	3	8%	3	8%	8	22%	0	0%	13	36%	9	25%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	3	8%	5	14%	9	25%	0	0%	14	39%	5	14%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	4	11%	3	8%	12	33%	0	0%	11	31%	6	17%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	3	8%	2	6%	14	39%	0	0%	11	31%	6	17%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	3	8%	2	6%	19	53%	0	0%	9	25%	3	8%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	5	14%	9	25%	12	33%	0	0%	2	6%	8	22%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	2	6%	8	22%	7	19%	0	0%	10	28%	9	25%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	4	11%	5	14%	11	31%	0	0%	9	25%	7	19%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	2	6%	1	3%	5	14%	0	0%	2	6%	26	72%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	4	11%	3	8%	8	22%	0	0%	12	33%	9	25%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	2	6%	2	6%	8	22%	0	0%	12	33%	12	33%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	6	17%	2	6%	5	14%	0	0%	14	39%	9	25%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	3	8%	7	19%	9	25%	0	0%	11	31%	6	17%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	8	22%	4	11%	3	8%	0	0%	13	36%	8	22%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	4	11%	7	19%	8	22%	0	0%	14	39%	3	8%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	3	8%	8	22%	9	25%	0	0%	13	36%	3	8%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	8	22%	6	17%	14	39%	0	0%	5	14%	3	8%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	3	8%	7	19%	7	19%	0	0%	13	36%	6	17%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	5	14%	4	11%	10	28%	0	0%	11	31%	6	17%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado	3	8%	3	8%	10	28%	0	0%	13	36%	7	19%

	somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.												
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	2	6%	2	6%	8	22%	0	0%	11	31%	13	36%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	4	11%	4	11%	8	22%	0	0%	14	39%	6	17%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	7	19%	5	14%	9	25%	0	0%	14	39%	1	3%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	5	14%	8	22%	10	28%	0	0%	12	33%	1	3%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	11	31%	12	33%	10	28%	0	0%	2	6%	1	3%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	9	25%	13	36%	10	28%	0	0%	3	8%	1	3%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	7	19%	14	39%	9	25%	0	0%	5	14%	1	3%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	6	17%	12	33%	2	6%	0	0%	13	36%	3	8%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	13	36%	10	28%	10	28%	0	0%	3	8%	0	0%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	9	25%	12	33%	12	33%	0	0%	3	8%	0	0%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	9	25%	12	33%	9	25%	0	0%	5	14%	1	3%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	9	25%	9	25%	14	39%	0	0%	3	8%	1	3%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	6	17%	6	17%	13	36%	0	0%	6	17%	5	14%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	4	11%	5	14%	16	44%	0	0%	9	25%	2	6%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	6	17%	8	22%	9	25%	0	0%	10	28%	3	8%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	9	25%	8	22%	10	28%	0	0%	6	17%	3	8%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	5	14%	7	19%	15	42%	0	0%	7	19%	2	6%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	5	14%	5	14%	13	36%	0	0%	11	31%	2	6%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	10	28%	4	11%	7	19%	0	0%	11	31%	4	11%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	7	19%	5	14%	9	25%	0	0%	12	33%	3	8%

46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	7	19%	7	19%	10	28%	0	0%	10	28%	2	6%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	4	11%	6	17%	9	25%	0	0%	12	33%	5	14%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	10	28%	11	31%	12	33%	0	0%	2	6%	1	3%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	3	8%	6	17%	10	28%	0	0%	12	33%	5	14%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	7	19%	5	14%	12	33%	0	0%	9	25%	3	8%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	4	11%	5	14%	11	31%	0	0%	11	31%	5	14%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	9	25%	5	14%	13	36%	0	0%	4	11%	5	14%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	8	22%	9	25%	10	28%	0	0%	6	17%	3	8%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	6	17%	8	22%	12	33%	0	0%	6	17%	4	11%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	5	14%	5	14%	9	25%	0	0%	12	33%	5	14%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	5	14%	7	19%	12	33%	0	0%	8	22%	4	11%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	4	11%	6	17%	12	33%	0	0%	11	31%	3	8%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	6	17%	6	17%	13	36%	0	0%	10	28%	1	3%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	11	31%	10	28%	8	22%	0	0%	3	8%	4	11%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	5	14%	7	19%	10	28%	0	0%	9	25%	5	14%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	7	19%	3	8%	12	33%	0	0%	8	22%	6	17%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	8	22%	9	25%	8	22%	0	0%	6	17%	5	14%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	5	14%	7	19%	8	22%	0	0%	10	28%	6	17%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	6	17%	7	19%	10	28%	0	0%	6	17%	7	19%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	3	8%	2	6%	12	33%	0	0%	12	33%	7	19%

Dados Brutos – Técnico-administrativos – UFERSA													
Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	2	5%	5	12%	18	43%	0	0%	16	38%	1	2%
2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	3	7%	6	14%	11	26%	0	0%	14	33%	8	19%
3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	1	2%	7	17%	22	52%	0	0%	9	21%	3	7%
4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	1	2%	11	26%	14	33%	0	0%	10	24%	6	14%
5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	1	2%	11	26%	11	26%	0	0%	11	26%	8	19%
6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	2	5%	1	2%	12	29%	0	0%	16	38%	11	26%
7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	1	2%	2	5%	16	38%	0	0%	11	26%	12	29%
8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	8	19%	8	19%	12	29%	0	0%	8	19%	6	14%
9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	1	2%	7	17%	9	21%	0	0%	18	43%	7	17%
10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	4	10%	18	43%	0	0%	14	33%	6	14%
11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	8	19%	4	10%	18	43%	0	0%	8	19%	4	10%
12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	1	2%	2	5%	13	31%	0	0%	16	38%	10	24%
13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	4	10%	4	10%	14	33%	0	0%	12	29%	8	19%
14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	2	5%	5	12%	0	0%	11	26%	24	57%
15. A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	1	2%	4	10%	8	19%	0	0%	18	43%	11	26%
16. A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	6	14%	10	24%	0	0%	17	40%	9	21%
17. A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	6	14%	3	7%	7	17%	0	0%	16	38%	10	24%
18. A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	4	10%	7	17%	14	33%	0	0%	8	19%	9	21%
19. A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	11	26%	7	17%	11	26%	0	0%	7	17%	6	14%

20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	8	19%	6	14%	15	36%	0	0%	8	19%	5	12%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	3	7%	11	26%	16	38%	0	0%	10	24%	2	5%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	6	14%	9	21%	19	45%	0	0%	7	17%	1	2%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	2	5%	9	21%	11	26%	0	0%	10	24%	10	24%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	1	2%	6	14%	11	26%	0	0%	11	26%	13	31%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	1	2%	3	7%	12	29%	0	0%	15	36%	11	26%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	0	0%	4	10%	11	26%	0	0%	14	33%	13	31%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	2	5%	9	21%	17	40%	0	0%	9	21%	5	12%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	4	10%	4	10%	21	50%	0	0%	10	24%	3	7%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	6	14%	5	12%	20	48%	0	0%	9	21%	2	5%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	8	19%	17	40%	13	31%	0	0%	2	5%	2	5%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	5	12%	23	55%	12	29%	0	0%	2	5%	0	0%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	1	2%	14	33%	20	48%	0	0%	5	12%	2	5%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	4	10%	14	33%	11	26%	0	0%	10	24%	3	7%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	7	17%	12	29%	21	50%	0	0%	2	5%	0	0%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	2	5%	16	38%	20	48%	0	0%	3	7%	1	2%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	3	7%	12	29%	20	48%	0	0%	7	17%	0	0%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	2	5%	16	38%	19	45%	0	0%	5	12%	0	0%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	2	5%	8	19%	14	33%	0	0%	15	36%	3	7%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	5	12%	6	14%	18	43%	0	0%	9	21%	4	10%

40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	5	12%	6	14%	16	38%	0	0%	10	24%	5	12%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	4	10%	10	24%	17	40%	0	0%	7	17%	4	10%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	5	12%	6	14%	19	45%	0	0%	9	21%	3	7%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	3	7%	6	14%	21	50%	0	0%	8	19%	4	10%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	4	10%	7	17%	16	38%	0	0%	11	26%	4	10%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	4	10%	10	24%	16	38%	0	0%	10	24%	2	5%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	2	5%	5	12%	13	31%	0	0%	15	36%	7	17%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	2	5%	16	38%	0	0%	15	36%	9	21%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	4	10%	8	19%	16	38%	0	0%	11	26%	3	7%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	3	7%	8	19%	9	21%	0	0%	14	33%	8	19%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	1	2%	3	7%	20	48%	0	0%	13	31%	5	12%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	5	12%	21	50%	0	0%	9	21%	7	17%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	7	17%	5	12%	20	48%	0	0%	7	17%	3	7%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	4	10%	8	19%	21	50%	0	0%	6	14%	3	7%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	4	10%	7	17%	19	45%	0	0%	9	21%	3	7%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	1	2%	4	10%	19	45%	0	0%	14	33%	4	10%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	1	2%	11	26%	16	38%	0	0%	12	29%	2	5%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	1	2%	8	19%	18	43%	0	0%	12	29%	3	7%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	1	2%	10	24%	25	60%	0	0%	4	10%	2	5%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	4	10%	14	33%	20	48%	0	0%	1	2%	3	7%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	4	10%	10	24%	14	33%	0	0%	9	21%	5	12%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	2	5%	2	5%	17	40%	0	0%	16	38%	5	12%

62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	1	2%	10	24%	23	55%	0	0%	7	17%	1	2%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	1	2%	7	17%	20	48%	0	0%	7	17%	7	17%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	4	10%	11	26%	21	50%	0	0%	6	14%	0	0%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	2	5%	6	14%	16	38%	0	0%	16	38%	2	5%

Dados Brutos - Gestores – UFERSA

	Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	7	64%	2	18%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	4	36%	5	45%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	6	55%	3	27%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	5	45%	4	36%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	0	0%	3	27%	0	0%	4	36%	4	36%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	27%	8	73%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	6	55%	3	27%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	6	55%	4	36%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	7	64%	2	18%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	2	18%	2	18%	0	0%	2	18%	5	45%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	55%	5	45%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	27%	8	73%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	4	36%	6	55%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	1	9%	1	9%	0	0%	1	9%	8	73%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	5	45%	4	36%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	5	45%	5	45%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	1	9%	1	9%	2	18%	0	0%	4	36%	3	27%

18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	0%	2	18%	3	27%	0	0%	3	27%	3	27%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	0	0%	0	0%	4	36%	0	0%	2	18%	5	45%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	0	0%	0	0%	6	55%	0	0%	3	27%	2	18%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	0	0%	1	9%	5	45%	0	0%	2	18%	3	27%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	0	0%	0	0%	8	73%	0	0%	1	9%	2	18%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	4	36%	5	45%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	4	36%	5	45%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	3	27%	6	55%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	18%	9	82%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	0	0%	0	0%	3	27%	0	0%	3	27%	5	45%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	0	0%	0	0%	6	55%	0	0%	2	18%	3	27%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	0	0%	1	9%	5	45%	0	0%	4	36%	1	9%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	1	9%	1	9%	7	64%	0	0%	2	18%	0	0%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	2	18%	3	27%	4	36%	0	0%	2	18%	0	0%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	1	9%	0	0%	4	36%	0	0%	5	45%	1	9%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	5	45%	3	27%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	3	27%	2	18%	5	45%	0	0%	1	9%	0	0%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	3	27%	1	9%	3	27%	0	0%	4	36%	0	0%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	1	9%	2	18%	6	55%	0	0%	2	18%	0	0%

37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	0	0%	3	27%	5	45%	0	0%	2	18%	1	9%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	1	9%	0	0%	4	36%	0	0%	3	27%	3	27%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	0	0%	0	0%	4	36%	0	0%	2	18%	5	45%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	5	45%	5	45%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	0	0%	0	0%	5	45%	0	0%	3	27%	3	27%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	0	0%	2	18%	3	27%	0	0%	2	18%	4	36%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	0	0%	0	0%	3	27%	0	0%	4	36%	4	36%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	6	55%	3	27%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	64%	4	36%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	2	18%	0	0%	2	18%	0	0%	1	9%	6	55%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	0	0%	4	36%	0	0%	4	36%	3	27%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	2	18%	1	9%	5	45%	0	0%	2	18%	1	9%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	2	18%	0	0%	1	9%	0	0%	2	18%	6	55%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	0	0%	5	45%	0	0%	3	27%	3	27%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	3	27%	7	64%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	0	0%	3	27%	3	27%	0	0%	2	18%	3	27%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	1	9%	4	36%	4	36%	0	0%	1	9%	1	9%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	2	18%	1	9%	3	27%	0	0%	3	27%	2	18%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	1	9%	0	0%	2	18%	0	0%	7	64%	1	9%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	2	18%	1	9%	6	55%	0	0%	1	9%	1	9%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	5	45%	3	27%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	1	9%	2	18%	3	27%	0	0%	4	36%	1	9%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua	4	36%	1	9%	4	36%	0	0%	2	18%	0	0%

	prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.												
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	2	18%	2	18%	2	18%	0	0%	5	45%	0	0%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	1	9%	5	45%	0	0%	3	27%	2	18%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	2	18%	1	9%	5	45%	0	0%	2	18%	1	9%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	1	9%	0	0%	1	9%	0	0%	6	55%	3	27%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	2	18%	0	0%	2	18%	0	0%	4	36%	3	27%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	1	9%	0	0%	2	18%	0	0%	5	45%	3	27%

Dados Brutos - Alunos - UFRN

Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	8	2%	24	7%	126	39%	11	3%	135	42%	20	6%
2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	10	3%	46	14%	89	27%	25	8%	94	29%	60	19%
3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	8	2%	40	12%	118	36%	13	4%	111	34%	34	10%
4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	10	3%	54	17%	114	35%	14	4%	95	29%	37	11%
5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	17	5%	46	14%	106	33%	34	10%	90	28%	31	10%
6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	10	3%	17	5%	67	21%	35	11%	104	32%	91	28%
7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	14	4%	40	12%	58	18%	9	3%	96	30%	107	33%
8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	28	9%	56	17%	69	21%	3	1%	98	30%	70	22%
9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	9	3%	31	10%	74	23%	6	2%	115	35%	89	27%
10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	14	4%	42	13%	91	28%	29	9%	100	31%	48	15%
11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	33	10%	53	16%	82	25%	10	3%	94	29%	52	16%
12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	10	3%	24	7%	106	33%	30	9%	96	30%	58	18%
13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	22	7%	25	8%	91	28%	54	17%	68	21%	64	20%
14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	8	2%	21	6%	33	10%	37	11%	66	20%	159	49%

15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	3	1%	18	6%	72	22%	47	15%	92	28%	92	28%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	13	4%	28	9%	54	17%	51	16%	100	31%	78	24%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	30	9%	35	11%	89	27%	70	22%	60	19%	40	12%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	10	3%	9	3%	80	25%	68	21%	95	29%	62	19%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	10	3%	18	6%	71	22%	98	30%	70	22%	57	18%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	19	6%	29	9%	73	23%	51	16%	102	31%	50	15%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	23	7%	39	12%	81	25%	65	20%	82	25%	34	10%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	17	5%	38	12%	91	28%	72	22%	70	22%	36	11%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	11	3%	20	6%	85	26%	71	22%	87	27%	50	15%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	19	6%	28	9%	86	27%	88	27%	63	19%	40	12%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	11	3%	23	7%	75	23%	78	24%	82	25%	55	17%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	16	5%	23	7%	68	21%	79	24%	80	25%	58	18%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	19	6%	27	8%	77	24%	83	26%	83	26%	35	11%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	12	4%	29	9%	97	30%	55	17%	91	28%	40	12%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	13	4%	35	11%	93	29%	54	17%	91	28%	38	12%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	34	10%	47	15%	88	27%	84	26%	45	14%	26	8%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	32	10%	51	16%	93	29%	61	19%	62	19%	25	8%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	25	8%	51	16%	87	27%	74	23%	63	19%	24	7%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	35	11%	54	17%	74	23%	55	17%	78	24%	28	9%

34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	36	11%	38	12%	89	27%	82	25%	63	19%	16	5%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	19	6%	47	15%	89	27%	55	17%	79	24%	35	11%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	17	5%	36	11%	84	26%	73	23%	87	27%	27	8%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	25	8%	27	8%	90	28%	86	27%	81	25%	15	5%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	17	5%	30	9%	70	22%	45	14%	92	28%	70	22%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	29	9%	45	14%	87	27%	71	22%	61	19%	31	10%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	25	8%	56	17%	68	21%	73	23%	73	23%	29	9%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	28	9%	43	13%	79	24%	34	10%	87	27%	53	16%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	28	9%	44	14%	92	28%	71	22%	61	19%	28	9%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	17	5%	41	13%	79	24%	77	24%	69	21%	41	13%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	27	8%	44	14%	68	21%	42	13%	78	24%	65	20%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	39	12%	57	18%	95	29%	21	6%	79	24%	33	10%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	66	20%	49	15%	62	19%	14	4%	93	29%	40	12%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	12	4%	41	13%	68	21%	33	10%	95	29%	75	23%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	66	20%	53	16%	68	21%	29	9%	69	21%	39	12%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	26	8%	50	15%	74	23%	34	10%	82	25%	58	18%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	23	7%	36	11%	78	24%	42	13%	97	30%	48	15%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	19	6%	41	13%	105	32%	74	23%	60	19%	25	8%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	20	6%	38	12%	80	25%	28	9%	103	32%	55	17%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	17	5%	32	10%	75	23%	30	9%	106	33%	64	20%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	12	4%	36	11%	87	27%	54	17%	101	31%	34	10%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar	13	4%	30	9%	63	19%	36	11%	108	33%	74	23%

	questões socioambientais em comunidades locais.												
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	23	7%	39	12%	82	25%	60	19%	91	28%	29	9%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	15	5%	38	12%	93	29%	65	20%	82	25%	31	10%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	14	4%	30	9%	106	33%	85	26%	69	21%	20	6%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	21	6%	43	13%	64	20%	33	10%	87	27%	76	23%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	26	8%	39	12%	84	26%	75	23%	73	23%	27	8%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	8	2%	30	9%	80	25%	34	10%	103	32%	69	21%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	12	4%	31	10%	90	28%	55	17%	91	28%	45	14%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	16	5%	24	7%	89	27%	64	20%	87	27%	44	14%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	37	11%	46	14%	73	23%	62	19%	67	21%	39	12%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	10	3%	22	7%	80	25%	62	19%	76	23%	74	23%

Dados Brutos – Docentes - UFRN

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	5	19%	8	30%	0	0%	9	33%	5	19%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	0	0%	7	26%	6	22%	0	0%	6	22%	8	30%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	3	11%	12	44%	0	0%	7	26%	5	19%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	2	7%	5	19%	9	33%	0	0%	6	22%	5	19%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	1	4%	5	19%	7	26%	0	0%	8	30%	6	22%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	1	4%	3	11%	4	15%	0	0%	6	22%	13	48%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	1	4%	3	11%	6	22%	0	0%	6	22%	11	41%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	3	11%	5	19%	3	11%	0	0%	10	37%	6	22%

9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	0	0%	5	19%	7	26%	0	0%	5	19%	10	37%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	3	11%	9	33%	0	0%	7	26%	8	30%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	3	11%	3	11%	7	26%	0	0%	7	26%	7	26%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	2	7%	1	4%	5	19%	0	0%	12	44%	7	26%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	2	7%	2	7%	5	19%	0	0%	9	33%	9	33%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	2	7%	4	15%	0	0%	6	22%	15	56%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	1	4%	2	7%	8	30%	0	0%	7	26%	9	33%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	1	4%	5	19%	7	26%	0	0%	6	22%	8	30%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	3	11%	4	15%	4	15%	0	0%	7	26%	9	33%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	1	4%	6	22%	3	11%	0	0%	6	22%	11	41%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	5	19%	3	11%	9	33%	0	0%	7	26%	3	11%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	3	11%	6	22%	6	22%	0	0%	7	26%	5	19%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	3	11%	3	11%	9	33%	0	0%	7	26%	5	19%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	6	22%	4	15%	5	19%	0	0%	7	26%	5	19%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	1	4%	2	7%	3	11%	0	0%	11	41%	10	37%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	6	22%	3	11%	10	37%	0	0%	4	15%	4	15%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	4	15%	4	15%	7	26%	0	0%	5	19%	7	26%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	1	4%	2	7%	9	33%	0	0%	6	22%	9	33%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	3	11%	5	19%	4	15%	0	0%	8	30%	7	26%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	4	15%	6	22%	3	11%	0	0%	11	41%	3	11%

29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	5	19%	7	26%	4	15%	0	0%	5	19%	6	22%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	8	30%	4	15%	5	19%	0	0%	5	19%	5	19%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	10	37%	5	19%	7	26%	0	0%	4	15%	1	4%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	11	41%	4	15%	7	26%	0	0%	4	15%	1	4%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	6	22%	9	33%	3	11%	0	0%	8	30%	1	4%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	8	30%	8	30%	5	19%	0	0%	5	19%	1	4%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	8	30%	5	19%	6	22%	0	0%	5	19%	3	11%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	8	30%	4	15%	7	26%	0	0%	7	26%	1	4%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	10	37%	8	30%	4	15%	0	0%	4	15%	1	4%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	7	26%	4	15%	8	30%	0	0%	3	11%	5	19%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	4	15%	6	22%	9	33%	0	0%	3	11%	5	19%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	6	22%	2	7%	9	33%	0	0%	4	15%	6	22%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	6	22%	5	19%	6	22%	0	0%	4	15%	6	22%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	6	22%	4	15%	8	30%	0	0%	4	15%	5	19%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	9	33%	4	15%	2	7%	0	0%	4	15%	8	30%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	2	7%	5	19%	6	22%	0	0%	6	22%	8	30%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	4	15%	4	15%	7	26%	0	0%	9	33%	3	11%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	2	7%	9	33%	5	19%	0	0%	6	22%	5	19%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	2	7%	3	11%	8	30%	0	0%	6	22%	8	30%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	6	22%	7	26%	4	15%	0	0%	7	26%	3	11%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	1	4%	9	33%	5	19%	0	0%	5	19%	7	26%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-	4	15%	4	15%	5	19%	0	0%	3	11%	11	41%

	se parte da comunidade e não algo separado dela.												
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	6	22%	1	4%	4	15%	0	0%	9	33%	7	26%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	2	7%	2	7%	9	33%	0	0%	7	26%	7	26%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	5	19%	5	19%	3	11%	0	0%	8	30%	6	22%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	2	7%	6	22%	4	15%	0	0%	9	33%	6	22%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	2	7%	5	19%	3	11%	0	0%	8	30%	9	33%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	4	15%	8	30%	3	11%	0	0%	9	33%	3	11%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	2	7%	2	7%	11	41%	0	0%	7	26%	5	19%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	3	11%	5	19%	13	48%	0	0%	4	15%	2	7%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	6	22%	3	11%	5	19%	0	0%	9	33%	4	15%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	7	26%	5	19%	6	22%	0	0%	7	26%	2	7%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	4	15%	2	7%	2	7%	0	0%	12	44%	7	26%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	4	15%	4	15%	8	30%	0	0%	6	22%	5	19%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	3	11%	3	11%	8	30%	0	0%	7	26%	6	22%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	4	15%	6	22%	4	15%	0	0%	9	33%	4	15%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	3	11%	1	4%	8	30%	0	0%	7	26%	8	30%

Dados Brutos – Técnico-administrativos – UFRN

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	3	8%	5	14%	16	43%	0	0%	11	30%	2	5%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	4	11%	7	19%	11	30%	0	0%	10	27%	5	14%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	1	3%	8	22%	14	38%	0	0%	13	35%	1	3%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	2	5%	14	38%	12	32%	0	0%	7	19%	2	5%

5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	4	11%	8	22%	12	32%	0	0%	11	30%	2	5%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	1	3%	6	16%	5	14%	0	0%	15	41%	10	27%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	1	3%	6	16%	8	22%	0	0%	16	43%	6	16%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	4	11%	9	24%	12	32%	0	0%	8	22%	4	11%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	2	5%	4	11%	5	14%	0	0%	20	54%	6	16%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	3	8%	5	14%	11	30%	0	0%	15	41%	3	8%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	3	8%	11	30%	9	24%	0	0%	9	24%	5	14%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	2	5%	3	8%	6	16%	0	0%	20	54%	6	16%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	2	5%	4	11%	12	32%	0	0%	11	30%	8	22%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	1	3%	2	5%	3	8%	0	0%	9	24%	22	59%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	2	5%	1	3%	12	32%	0	0%	13	35%	9	24%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	2	5%	9	24%	10	27%	0	0%	9	24%	7	19%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	4	11%	8	22%	13	35%	0	0%	7	19%	5	14%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	4	11%	6	16%	8	22%	0	0%	14	38%	5	14%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	8	22%	7	19%	9	24%	0	0%	8	22%	5	14%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	3	8%	6	16%	13	35%	0	0%	13	35%	2	5%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	5	14%	4	11%	14	38%	0	0%	12	32%	2	5%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	7	19%	7	19%	13	35%	0	0%	9	24%	1	3%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	1	3%	4	11%	7	19%	0	0%	11	30%	14	38%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	8	22%	11	30%	9	24%	0	0%	8	22%	1	3%

25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	4	11%	8	22%	10	27%	0	0%	13	35%	2	5%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	3	8%	4	11%	12	32%	0	0%	12	32%	6	16%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	8	22%	6	16%	10	27%	0	0%	11	30%	2	5%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	1	3%	7	19%	11	30%	0	0%	14	38%	4	11%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	2	5%	5	14%	12	32%	0	0%	14	38%	4	11%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	7	19%	9	24%	10	27%	0	0%	9	24%	2	5%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	5	14%	13	35%	10	27%	0	0%	7	19%	2	5%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	6	16%	18	49%	5	14%	0	0%	7	19%	1	3%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	7	19%	16	43%	5	14%	0	0%	8	22%	1	3%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	9	24%	12	32%	11	30%	0	0%	4	11%	1	3%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	5	14%	6	16%	15	41%	0	0%	7	19%	4	11%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	5	14%	8	22%	13	35%	0	0%	8	22%	3	8%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	7	19%	11	30%	15	41%	0	0%	2	5%	2	5%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	3	8%	4	11%	10	27%	0	0%	15	41%	5	14%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	3	8%	6	16%	12	32%	0	0%	10	27%	6	16%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	2	5%	10	27%	14	38%	0	0%	6	16%	5	14%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	7	19%	10	27%	13	35%	0	0%	6	16%	1	3%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	2	5%	11	30%	12	32%	0	0%	8	22%	4	11%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	1	3%	5	14%	14	38%	0	0%	12	32%	5	14%

44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	4	11%	7	19%	10	27%	0	0%	12	32%	4	11%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	3	8%	3	8%	17	46%	0	0%	10	27%	4	11%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	3	8%	8	22%	9	24%	0	0%	15	41%	2	5%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	1	3%	5	14%	11	30%	0	0%	15	41%	5	14%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	3	8%	8	22%	12	32%	0	0%	9	24%	5	14%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	1	3%	2	5%	15	41%	0	0%	15	41%	4	11%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	5	14%	8	22%	0	0%	18	49%	6	16%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	3	8%	9	24%	8	22%	0	0%	11	30%	6	16%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	3	8%	7	19%	10	27%	0	0%	10	27%	7	19%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	0	0%	5	14%	8	22%	0	0%	17	46%	7	19%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	1	3%	6	16%	11	30%	0	0%	13	35%	6	16%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	1	3%	4	11%	9	24%	0	0%	16	43%	7	19%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	2	5%	6	16%	16	43%	0	0%	8	22%	5	14%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	2	5%	6	16%	10	27%	0	0%	15	41%	4	11%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	6	16%	9	24%	12	32%	0	0%	8	22%	2	5%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	0	0%	7	19%	12	32%	0	0%	14	38%	4	11%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	2	5%	11	30%	16	43%	0	0%	7	19%	1	3%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	5	14%	10	27%	0	0%	14	38%	8	22%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	2	5%	5	14%	10	27%	0	0%	13	35%	7	19%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	0	0%	6	16%	12	32%	0	0%	15	41%	4	11%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	8	22%	7	19%	10	27%	0	0%	7	19%	5	14%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	0	0%	4	11%	17	46%	0	0%	10	27%	6	16%

Dados Brutos - Gestores – UFRN												
Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	0	0%	3	43%	0	0%	3	43%	1	14%
2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	71%	2	29%
3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	0	0%	2	29%	0	0%	3	43%	2	29%
4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	0	0%	0	0%	2	29%	0	0%	1	14%	4	57%
5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57%	3	43%
6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%
7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57%	3	43%
9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%
12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%
13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
15. A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	0	0%	6	86%
16. A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
17. A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
18. A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	3	43%	3	43%
19. A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%

20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57%	3	43%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	2	29%	4	57%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	3	43%	3	43%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	1	14%	0	0%	1	14%	0	0%	2	29%	3	43%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	1	14%	5	71%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	0	0%	0	0%	2	29%	0	0%	2	29%	3	43%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	4	57%	2	29%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57%	3	43%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	0	0%	0	0%	3	43%	0	0%	1	14%	3	43%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	0	0%	0	0%	4	57%	0	0%	2	29%	1	14%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	0	0%	0	0%	2	29%	0	0%	4	57%	1	14%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	0	0%	1	14%	3	43%	0	0%	2	29%	1	14%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	0	0%	0	0%	2	29%	0	0%	4	57%	1	14%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	5	71%	1	14%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	0	0%	1	14%	3	43%	0	0%	2	29%	1	14%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%

39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57%	3	43%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	2	29%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	4	57%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	57%	3	43%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	2	29%	4	57%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	0	0%	0	0%	3	43%	0	0%	0	0%	4	57%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	2	29%	4	57%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	1	14%	5	71%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	5	71%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	0	0%	0	0%	4	57%	0	0%	1	14%	2	29%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	43%	4	57%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para	1	14%	0	0%	4	57%	0	0%	1	14%	1	14%

	grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.												
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7	100%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	2	29%	4	57%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	2	29%	4	57%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	3	43%	3	43%

Dados Brutos - Alunos - UNP

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	41	11%	69	19%	160	44%	8	2%	64	18%	20	6%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	27	7%	53	15%	117	32%	18	5%	84	23%	63	17%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	20	6%	68	19%	136	38%	17	5%	93	26%	28	8%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	36	10%	65	18%	130	36%	17	5%	84	23%	30	8%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	22	6%	54	15%	148	41%	23	6%	90	25%	25	7%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	16	4%	39	11%	93	26%	24	7%	99	27%	91	25%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	16	4%	39	11%	77	21%	13	4%	107	30%	110	30%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	35	10%	46	13%	104	29%	6	2%	84	23%	87	24%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	20	6%	37	10%	103	28%	11	3%	116	32%	75	21%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	28	8%	57	16%	133	37%	25	7%	83	23%	36	10%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	45	12%	54	15%	111	31%	18	5%	87	24%	47	13%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	29	8%	55	15%	110	30%	34	9%	99	27%	35	10%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	19	5%	34	9%	109	30%	59	16%	73	20%	68	19%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	16	4%	25	7%	70	19%	42	12%	65	18%	144	40%

15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	10	3%	24	7%	88	24%	47	13%	86	24%	107	30%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	17	5%	42	12%	87	24%	64	18%	76	21%	76	21%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	37	10%	51	14%	107	30%	83	23%	59	16%	25	7%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	16	4%	40	11%	110	30%	80	22%	66	18%	50	14%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	11	3%	39	11%	100	28%	88	24%	76	21%	48	13%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	30	8%	41	11%	80	22%	48	13%	81	22%	82	23%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	45	12%	49	14%	93	26%	53	15%	74	20%	48	13%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	46	13%	44	12%	101	28%	55	15%	69	19%	47	13%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	19	5%	47	13%	91	25%	65	18%	76	21%	64	18%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	17	5%	40	11%	120	33%	90	25%	64	18%	31	9%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	13	4%	25	7%	116	32%	87	24%	73	20%	48	13%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	19	5%	30	8%	105	29%	81	22%	58	16%	69	19%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	22	6%	40	11%	109	30%	88	24%	69	19%	34	9%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	31	9%	41	11%	116	32%	56	15%	84	23%	34	9%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	43	12%	53	15%	114	31%	53	15%	69	19%	30	8%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	99	27%	47	13%	99	27%	56	15%	38	10%	23	6%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	84	23%	68	19%	98	27%	52	14%	30	8%	30	8%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	74	20%	63	17%	89	25%	62	17%	53	15%	21	6%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo	79	22%	50	14%	99	27%	54	15%	51	14%	29	8%

	consumo de energia.												
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	57	16%	52	14%	113	31%	84	23%	29	8%	27	7%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	52	14%	51	14%	112	31%	70	19%	53	15%	24	7%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	42	12%	49	14%	119	33%	73	20%	54	15%	25	7%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	46	13%	45	12%	120	33%	66	18%	61	17%	24	7%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	21	6%	42	12%	116	32%	69	19%	60	17%	54	15%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	47	13%	52	14%	105	29%	68	19%	54	15%	36	10%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	34	9%	44	12%	114	31%	62	17%	68	19%	40	11%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	41	11%	52	14%	103	28%	35	10%	79	22%	52	14%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	37	10%	43	12%	115	32%	66	18%	63	17%	38	10%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	28	8%	45	12%	113	31%	82	23%	60	17%	34	9%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	35	10%	46	13%	95	26%	44	12%	79	22%	63	17%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	89	25%	59	16%	94	26%	26	7%	56	15%	38	10%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	171	47%	65	18%	57	16%	16	4%	28	8%	25	7%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	28	8%	55	15%	86	24%	24	7%	90	25%	79	22%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	118	33%	72	20%	80	22%	25	7%	37	10%	30	8%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	184	51%	52	14%	59	16%	36	10%	13	4%	18	5%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	53	15%	60	17%	129	36%	45	12%	52	14%	23	6%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	46	13%	55	15%	115	32%	74	20%	44	12%	28	8%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	47	13%	43	12%	110	30%	31	9%	80	22%	51	14%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	39	11%	42	12%	118	33%	43	12%	77	21%	43	12%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na	44	12%	50	14%	119	33%	54	15%	71	20%	24	7%

	comunidade em que esses forem inadequados.												
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	45	12%	45	12%	114	31%	55	15%	68	19%	35	10%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	64	18%	57	16%	114	31%	61	17%	50	14%	16	4%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	54	15%	51	14%	122	34%	74	20%	39	11%	22	6%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	31	9%	46	13%	128	35%	80	22%	49	14%	28	8%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	51	14%	43	12%	89	25%	44	12%	68	19%	67	19%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	33	9%	35	10%	93	26%	46	13%	86	24%	69	19%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	30	8%	46	13%	120	33%	39	11%	73	20%	54	15%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	32	9%	43	12%	126	35%	41	11%	78	22%	42	12%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	54	15%	50	14%	124	34%	58	16%	52	14%	24	7%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	42	12%	67	19%	97	27%	46	13%	72	20%	38	10%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	56	15%	40	11%	115	32%	72	20%	48	13%	31	9%

Dados Brutos – Docentes - UNP

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	4	36%	4	36%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	1	9%	0	0%	1	9%	0	0%	4	36%	5	45%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	1	9%	1	9%	0	0%	7	64%	2	18%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	0	0%	2	18%	1	9%	0	0%	6	55%	2	18%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	6	55%	3	27%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	3	27%	7	64%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica,	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	3	27%	7	64%

	deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.												
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	1	9%	0	0%	2	18%	0	0%	4	36%	4	36%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	6	55%	3	27%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	8	73%	1	9%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	1	9%	1	9%	3	27%	0	0%	3	27%	3	27%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	0	0%	0	0%	3	27%	0	0%	5	45%	3	27%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	6	55%	4	36%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	3	27%	7	64%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	3	27%	2	18%	0	0%	5	45%	1	9%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	5	45%	3	27%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	7	64%	3	27%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	1	9%	0	0%	3	27%	0	0%	5	45%	2	18%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	5	45%	3	27%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	6	55%	3	27%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	0	0%	2	18%	3	27%	0	0%	3	27%	3	27%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5	45%	6	55%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	1	9%	0	0%	0	0%	0	0%	4	36%	6	55%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	0	0%	1	9%	0	0%	0	0%	5	45%	5	45%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e	0	0%	1	9%	0	0%	0	0%	4	36%	6	55%

	terceirizados.												
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	0	0%	1	9%	1	9%	0	0%	5	45%	4	36%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	4	36%	4	36%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	0	0%	1	9%	1	9%	0	0%	7	64%	2	18%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	1	9%	2	18%	2	18%	0	0%	6	55%	0	0%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	2	18%	2	18%	3	27%	0	0%	3	27%	1	9%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	2	18%	0	0%	3	27%	0	0%	5	45%	1	9%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	0	0%	2	18%	2	18%	0	0%	6	55%	1	9%
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	3	27%	0	0%	1	9%	0	0%	6	55%	1	9%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	1	9%	2	18%	3	27%	0	0%	4	36%	1	9%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	0	0%	1	9%	5	45%	0	0%	3	27%	2	18%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	2	18%	0	0%	4	36%	0	0%	4	36%	1	9%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	0	0%	0	0%	6	55%	0	0%	2	18%	3	27%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	4	36%	6	55%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	5	45%	5	45%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	3	27%	7	64%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	0	0%	0	0%	3	27%	0	0%	3	27%	5	45%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	1	9%	0	0%	0	0%	0	0%	5	45%	5	45%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	36%	7	64%

46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	2	18%	0	0%	3	27%	0	0%	5	45%	1	9%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	18%	9	82%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	2	18%	1	9%	2	18%	0	0%	5	45%	1	9%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	7	64%	1	9%	1	9%	0	0%	2	18%	0	0%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	1	9%	0	0%	0	0%	5	45%	5	45%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	0	0%	1	9%	0	0%	6	55%	4	36%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	0	0%	1	9%	2	18%	0	0%	4	36%	4	36%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	0	0%	0	0%	6	55%	0	0%	2	18%	3	27%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	0	0%	1	9%	3	27%	0	0%	5	45%	2	18%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	0	0%	1	9%	3	27%	0	0%	5	45%	2	18%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	0	0%	2	18%	3	27%	0	0%	4	36%	2	18%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	0	0%	2	18%	2	18%	0	0%	6	55%	1	9%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	2	18%	3	27%	0	0%	0	0%	4	36%	2	18%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	1	9%	0	0%	0	0%	0	0%	3	27%	7	64%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	55%	5	45%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	1	9%	0	0%	0	0%	6	55%	4	36%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	0	0%	0	0%	2	18%	0	0%	5	45%	4	36%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	1	9%	3	27%	1	9%	0	0%	5	45%	1	9%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	0	0%	2	18%	3	27%	0	0%	5	45%	1	9%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	1	9%	2	18%	2	18%	0	0%	3	27%	3	27%

Dados Brutos – Técnico-administrativos – UNP

	Questão	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	4	50%	3	38%	0	0%	1	13%	0	0%

2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	0	0%	2	25%	2	25%	0	0%	2	25%	2	25%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	1	13%	5	63%	0	0%	0	0%	2	25%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	1	13%	0	0%	5	63%	0	0%	1	13%	1	13%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	2	25%	3	38%	0	0%	2	25%	1	13%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	1	13%	0	0%	2	25%	5	63%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	0	0%	0	0%	1	13%	0	0%	1	13%	6	75%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	0	0%	1	13%	1	13%	0	0%	1	13%	5	63%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	0	0%	0	0%	2	25%	0	0%	1	13%	5	63%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	2	25%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	0	0%	0	0%	4	50%	0	0%	3	38%	1	13%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	0	0%	0	0%	2	25%	0	0%	4	50%	2	25%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	0	0%	0	0%	4	50%	0	0%	0	0%	4	50%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	1	13%	3	38%	0	0%	0	0%	4	50%
15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	0	0%	1	13%	0	0%	0	0%	2	25%	5	63%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	0	0%	2	25%	0	0%	4	50%	2	25%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	2	25%	1	13%	2	25%	0	0%	3	38%	0	0%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	0%	2	25%	1	13%	0	0%	0	0%	5	63%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	1	13%	0	0%	4	50%	0	0%	1	13%	2	25%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes	0	0%	0	0%	4	50%	0	0%	1	13%	3	38%

	ocupacionais e também para lidar com emergências.												
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	1	13%	0	0%	4	50%	0	0%	1	13%	2	25%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	2	25%	1	13%	1	13%	0	0%	2	25%	2	25%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	0	0%	0	0%	5	63%	0	0%	2	25%	1	13%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	1	13%	1	13%	2	25%	0	0%	2	25%	2	25%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	2	25%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	0	0%	1	13%	4	50%	0	0%	1	13%	2	25%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	2	25%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	3	38%	1	13%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	0	0%	1	13%	3	38%	0	0%	2	25%	2	25%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	2	25%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	1	13%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	2	25%	1	13%	2	25%	0	0%	3	38%	0	0%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	2	25%	1	13%	3	38%	0	0%	2	25%	0	0%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.	0	0%	2	25%	4	50%	0	0%	2	25%	0	0%
34.	A universidade considera tornar-se “neutra em carbono”, implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	2	25%	2	25%	3	38%	0	0%	1	13%	0	0%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	1	13%	0	0%	5	63%	0	0%	1	13%	1	13%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	1	13%	2	25%	3	38%	0	0%	2	25%	0	0%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	1	13%	1	13%	5	63%	0	0%	0	0%	1	13%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	1	13%	1	13%	4	50%	0	0%	0	0%	2	25%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e	0	0%	0	0%	4	50%	0	0%	1	13%	3	38%

	práticas de combate à corrupção e à extorsão.												
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	0	0%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	3	38%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	0	0%	1	13%	1	13%	0	0%	2	25%	4	50%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	0	0%	1	13%	2	25%	0	0%	1	13%	4	50%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	0	0%	0	0%	4	50%	0	0%	2	25%	2	25%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	0	0%	2	25%	2	25%	0	0%	1	13%	3	38%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	2	25%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	2	25%	1	13%	2	25%	0	0%	2	25%	1	13%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	0	0%	3	38%	0	0%	2	25%	3	38%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	2	25%	0	0%	4	50%	0	0%	1	13%	1	13%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	3	38%	2	25%	3	38%	0	0%	0	0%	0	0%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	2	25%	4	50%	0	0%	1	13%	1	13%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	0	0%	4	50%	0	0%	2	25%	2	25%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	0	0%	0	0%	3	38%	0	0%	1	13%	4	50%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	1	13%	3	38%
54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	1	13%	0	0%	3	38%	0	0%	0	0%	4	50%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	1	13%	0	0%	1	13%	0	0%	2	25%	4	50%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	1	13%	1	13%	4	50%	0	0%	2	25%	0	0%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	1	13%	0	0%	4	50%	0	0%	3	38%	0	0%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	1	13%	0	0%	4	50%	0	0%	2	25%	1	13%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	0	0%	1	13%	1	13%	0	0%	4	50%	2	25%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e	1	13%	0	0%	1	13%	0	0%	2	25%	4	50%

	pessoas de baixa renda.												
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	2	25%	1	13%	0	0%	2	25%	3	38%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	0	0%	2	25%	3	38%	0	0%	1	13%	2	25%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	0	0%	3	38%	0	0%	0	0%	3	38%	2	25%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	0	0%	1	13%	2	25%	0	0%	3	38%	2	25%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	1	13%	2	25%	1	13%	0	0%	1	13%	3	38%

Dados Brutos - Gestores – UNP

Questão		Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Não sei responder		Discordo		Discordo Totalmente	
1.	A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
2.	A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
3.	A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
4.	A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
5.	A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
6.	A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
7.	A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
8.	Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
9.	A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
10.	A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.	0	0%	0	0%	2	100 %	0	0%	0	0%	0	0%
11.	A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
12.	A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
13.	A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
14.	A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%

15.	A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
16.	A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
17.	A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
18.	A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
19.	A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
20.	A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
21.	A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
22.	A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
23.	A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
24.	A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
25.	A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
26.	A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
27.	A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
28.	A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
29.	A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
30.	A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
31.	A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
32.	A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.	0	0%	2	100 %	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
33.	A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo	0	0%	0	0%	2	100 %	0	0%	0	0%	0	0%

	consumo de energia.												
34.	A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
35.	A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
36.	A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
37.	A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
38.	A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%
39.	A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
40.	A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
41.	A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
42.	A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
43.	A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
44.	A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
45.	A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
46.	A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
47.	A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
48.	A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
49.	A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.	2	100 %	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
50.	A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
51.	A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
52.	A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
53.	A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%

54.	A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
55.	A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
56.	A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
57.	A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%
58.	A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.	0	0%	0	0%	2	100 %	0	0%	0	0%	0	0%
59.	A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
60.	A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
61.	A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
62.	A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
63.	A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
64.	Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
65.	Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%

APÊNDICE F

Quadros com os resultados individuais relativos da pesquisa

1. A universidade utiliza os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	14,33%	32,17%	45,86%	1,59%	5,10%	0,96%
	UFERSA	1,57%	20,75%	27,67%	6,92%	39,94%	3,14%
	UFRN	2,47%	7,41%	38,89%	3,40%	41,67%	6,17%
	UNP	11,33%	19,06%	44,20%	2,21%	17,68%	5,52%
Técnicos	UERN	3,23%	9,68%	41,94%	0,00%	32,26%	12,90%
	UFERSA	4,76%	11,90%	42,86%	0,00%	38,10%	2,38%
	UFRN	8,11%	13,51%	43,24%	0,00%	29,73%	5,41%
	UNP	0,00%	50,00%	37,50%	0,00%	12,50%	0,00%
Docentes	UERN	3,33%	23,33%	50,00%	0,00%	20,00%	3,33%
	UFERSA	8,33%	16,67%	33,33%	0,00%	36,11%	5,56%
	UFRN	0,00%	18,52%	29,63%	0,00%	33,33%	18,52%
	UNP	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	36,36%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	66,67%	0,00%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	63,64%	18,18%
	UFRN	0,00%	0,00%	42,86%	0,00%	42,86%	14,29%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa

2. A universidade promove oportunidades justas para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	8,28%	25,80%	28,03%	2,87%	24,52%	10,51%
	UFERSA	1,26%	8,49%	23,58%	12,26%	46,23%	8,18%
	UFRN	3,09%	14,20%	27,47%	7,72%	29,01%	18,52%
	UNP	7,46%	14,64%	32,32%	4,97%	23,20%	17,40%
Técnicos	UERN	12,90%	12,90%	25,81%	0,00%	22,58%	25,81%
	UFERSA	7,14%	14,29%	26,19%	0,00%	33,33%	19,05%
	UFRN	10,81%	18,92%	29,73%	0,00%	27,03%	13,51%
	UNP	0,00%	25,00%	25,00%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	10,00%	20,00%	13,33%	0,00%	20,00%	36,67%
	UFERSA	11,11%	11,11%	22,22%	0,00%	30,56%	25,00%
	UFRN	0,00%	25,93%	22,22%	0,00%	22,22%	29,63%
	UNP	9,09%	0,00%	9,09%	0,00%	36,36%	45,45%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	11,11%	66,67%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	36,36%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	71,43%	28,57%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa

3. A universidade equilibra as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	10,83%	31,21%	35,35%	2,55%	17,20%	2,87%
	UFERSA	1,26%	18,87%	25,79%	9,12%	**42,14%**	2,83%
	UFRN	2,47%	12,35%	36,42%	4,01%	34,26%	10,49%
	UNP	5,52%	18,78%	37,57%	4,70%	25,69%	7,73%
Técnicos	UERN	6,45%	16,13%	29,03%	0,00%	**35,48%**	12,90%
	UFERSA	2,38%	16,67%	52,38%	0,00%	21,43%	7,14%
	UFRN	2,70%	21,62%	37,84%	0,00%	35,14%	2,70%
	UNP	0,00%	12,50%	62,50%	0,00%	0,00%	25,00%
Docentes	UERN	10,00%	33,33%	26,67%	0,00%	23,33%	6,67%
	UFERSA	11,11%	25,00%	33,33%	0,00%	19,44%	11,11%
	UFRN	0,00%	11,11%	44,44%	0,00%	25,93%	18,52%
	UNP	0,00%	9,09%	9,09%	0,00%	63,64%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	77,78%	0,00%	11,11%	11,11%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	54,55%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	42,86%	28,57%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa

4. A universidade estabelece processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	13,69%	27,39%	36,31%	2,55%	14,33%	5,73%
	UFERSA	5,66%	22,96%	24,84%	9,12%	**34,59%**	2,83%
	UFRN	3,09%	16,67%	35,19%	4,32%	29,32%	11,42%
	UNP	9,94%	17,96%	35,91%	4,70%	23,20%	8,29%
Técnicos	UERN	6,45%	25,81%	29,03%	0,00%	29,03%	9,68%
	UFERSA	2,38%	26,19%	33,33%	0,00%	23,81%	14,29%
	UFRN	5,41%	37,84%	32,43%	0,00%	18,92%	5,41%
	UNP	12,50%	0,00%	62,50%	0,00%	12,50%	12,50%
Docentes	UERN	10,00%	20,00%	40,00%	0,00%	23,33%	6,67%
	UFERSA	16,67%	25,00%	33,33%	0,00%	19,44%	5,56%
	UFRN	7,41%	18,52%	33,33%	0,00%	22,22%	18,52%
	UNP	0,00%	18,18%	9,09%	0,00%	54,55%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	66,67%	22,22%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	45,45%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	14,29%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa

5. A universidade acompanha a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determina a publicidade dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	6,37%	26,11%	35,03%	4,78%	21,97%	5,73%
	UFERSA	2,20%	18,24%	23,27%	12,89%	40,57%	2,83%
	UFRN	5,25%	14,20%	32,72%	10,49%	27,78%	9,57%
	UNP	6,08%	14,92%	40,88%	6,35%	24,86%	6,91%
Técnicos	UERN	0,00%	19,35%	22,58%	0,00%	35,48%	22,58%
	UFERSA	2,38%	26,19%	26,19%	0,00%	26,19%	19,05%
	UFRN	10,81%	21,62%	32,43%	0,00%	29,73%	5,41%
	UNP	0,00%	25,00%	37,50%	0,00%	25,00%	12,50%
Docentes	UERN	10,00%	23,33%	30,00%	0,00%	26,67%	10,00%
	UFERSA	16,67%	27,78%	33,33%	0,00%	13,89%	8,33%
	UFRN	3,70%	18,52%	25,93%	0,00%	29,63%	22,22%
	UNP	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	54,55%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	88,89%	11,11%
	UFERSA	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	36,36%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa

6. A universidade não coaduna com a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	3,50%	15,29%	30,57%	4,46%	28,34%	17,83%
	UFERSA	0,63%	7,86%	13,21%	11,01%	51,57%	15,72%
	UFRN	3,09%	5,25%	20,68%	10,80%	32,10%	28,09%
	UNP	4,42%	10,77%	25,69%	6,63%	27,35%	25,14%
Técnicos	UERN	0,00%	0,00%	19,35%	0,00%	29,03%	51,61%
	UFERSA	4,76%	2,38%	28,57%	0,00%	38,10%	26,19%
	UFRN	2,70%	16,22%	13,51%	0,00%	40,54%	27,03%
	UNP	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	25,00%	62,50%
Docentes	UERN	3,33%	3,33%	13,33%	0,00%	26,67%	53,33%
	UFERSA	8,33%	8,33%	22,22%	0,00%	36,11%	25,00%
	UFRN	3,70%	11,11%	14,81%	0,00%	22,22%	48,15%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	27,27%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	88,89%
	UFERSA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	72,73%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

7. A universidade combate todo e qualquer tipo de discriminação, como raça, cor, gênero, idade, religião, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, ou filiação política.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	7,64%	14,65%	21,34%	0,32%	30,57%	25,48%
	UFERSA	3,14%	12,26%	16,67%	1,89%	49,69%	16,35%
	UFRN	4,32%	12,35%	17,90%	2,78%	29,63%	33,02%
	UNP	4,42%	10,77%	21,27%	3,59%	29,56%	30,39%
Técnicos	UERN	3,23%	0,00%	16,13%	0,00%	38,71%	41,94%
	UFERSA	2,38%	4,76%	38,10%	0,00%	26,19%	28,57%
	UFRN	2,70%	16,22%	21,62%	0,00%	43,24%	16,22%
	UNP	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%	75,00%
Docentes	UERN	3,33%	3,33%	30,00%	0,00%	26,67%	36,67%
	UFERSA	8,33%	13,89%	25,00%	0,00%	38,89%	13,89%
	UFRN	3,70%	11,11%	22,22%	0,00%	22,22%	40,74%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	27,27%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	77,78%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	54,55%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

8. Existe na universidade igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	14,01%	17,83%	25,16%	0,64%	27,39%	14,97%
	UFERSA	8,49%	23,58%	11,64%	1,57%	40,25%	14,47%
	UFRN	8,64%	17,28%	21,30%	0,93%	30,25%	21,60%
	UNP	9,67%	12,71%	28,73%	1,66%	23,20%	24,03%
Técnicos	UERN	6,45%	12,90%	35,48%	0,00%	29,03%	16,13%
	UFERSA	19,05%	19,05%	28,57%	0,00%	19,05%	14,29%
	UFRN	10,81%	24,32%	32,43%	0,00%	21,62%	10,81%
	UNP	0,00%	12,50%	12,50%	0,00%	12,50%	62,50%
Docentes	UERN	6,67%	20,00%	26,67%	0,00%	26,67%	20,00%
	UFERSA	11,11%	8,33%	33,33%	0,00%	30,56%	16,67%
	UFRN	11,11%	18,52%	11,11%	0,00%	37,04%	22,22%
	UNP	9,09%	0,00%	18,18%	0,00%	36,36%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	54,55%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

9. A universidade apoia esforços visando o acesso à educação, à infraestrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	15,92%	26,75%	25,80%	2,23%	22,29%	7,01%
	UFERSA	2,83%	10,69%	18,87%	2,83%	54,72%	10,06%
	UFRN	2,78%	9,57%	22,84%	1,85%	35,49%	27,47%
	UNP	5,52%	10,22%	28,45%	3,04%	32,04%	20,72%
Técnicos	UERN	6,45%	6,45%	19,35%	0,00%	29,03%	38,71%
	UFERSA	2,38%	16,67%	21,43%	0,00%	42,86%	16,67%
	UFRN	5,41%	10,81%	13,51%	0,00%	54,05%	16,22%
	UNP	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	12,50%	62,50%
Docentes	UERN	3,33%	10,00%	36,67%	0,00%	30,00%	20,00%
	UFERSA	8,33%	5,56%	38,89%	0,00%	30,56%	16,67%
	UFRN	0,00%	18,52%	25,93%	0,00%	18,52%	37,04%
	UNP	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	54,55%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	77,78%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	63,64%	18,18%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

10. A universidade sempre que possível contribui para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	7,96%	23,57%	37,90%	5,73%	19,11%	5,73%
	UFERSA	2,20%	15,72%	25,79%	13,52%	36,16%	6,60%
	UFRN	4,32%	12,96%	28,09%	8,95%	30,86%	14,81%
	UNP	7,73%	15,75%	36,74%	6,91%	22,93%	9,94%
Técnicos	UERN	0,00%	6,45%	29,03%	0,00%	45,16%	19,35%
	UFERSA	0,00%	9,52%	42,86%	0,00%	33,33%	14,29%
	UFRN	8,11%	13,51%	29,73%	0,00%	40,54%	8,11%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	3,33%	13,33%	46,67%	0,00%	16,67%	20,00%
	UFERSA	8,33%	5,56%	52,78%	0,00%	25,00%	8,33%
	UFRN	0,00%	11,11%	33,33%	0,00%	25,93%	29,63%
	UNP	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	72,73%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	18,18%	18,18%	0,00%	18,18%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

11. A universidade não reprime as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa critica a organização, interna ou externamente.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	13,38%	20,38%	23,57%	2,55%	29,62%	10,51%
	UFERSA	8,18%	17,61%	20,75%	4,72%	38,68%	10,06%
	UFRN	10,19%	16,36%	25,31%	3,09%	29,01%	16,05%
	UNP	12,43%	14,92%	30,66%	4,97%	24,03%	12,98%
Técnicos	UERN	9,68%	16,13%	29,03%	0,00%	29,03%	16,13%
	UFERSA	19,05%	9,52%	42,86%	0,00%	19,05%	9,52%
	UFRN	8,11%	29,73%	24,32%	0,00%	24,32%	13,51%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	37,50%	12,50%
Docentes	UERN	10,00%	20,00%	26,67%	0,00%	20,00%	23,33%
	UFERSA	13,89%	25,00%	33,33%	0,00%	5,56%	22,22%
	UFRN	11,11%	11,11%	25,93%	0,00%	25,93%	25,93%
	UNP	9,09%	9,09%	27,27%	0,00%	27,27%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	54,55%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

12. A universidade assegura a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	6,69%	19,11%	33,44%	3,82%	26,43%	10,51%
	UFERSA	2,20%	9,43%	23,58%	10,06%	48,43%	6,29%
	UFRN	3,09%	7,41%	32,72%	9,26%	29,63%	17,90%
	UNP	8,01%	15,19%	30,39%	9,39%	27,35%	9,67%
Técnicos	UERN	3,23%	12,90%	9,68%	0,00%	35,48%	38,71%
	UFERSA	2,38%	4,76%	30,95%	0,00%	38,10%	23,81%
	UFRN	5,41%	8,11%	16,22%	0,00%	54,05%	16,22%
	UNP	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	50,00%	25,00%
Docentes	UERN	6,67%	3,33%	23,33%	0,00%	33,33%	33,33%
	UFERSA	5,56%	22,22%	19,44%	0,00%	27,78%	25,00%
	UFRN	7,41%	3,70%	18,52%	0,00%	44,44%	25,93%
	UNP	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	45,45%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	33,33%	55,56%
	UFERSA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	72,73%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

13. A universidade não admite que seus trabalhadores realizem o trabalho ou serviço sob ameaça de qualquer punição.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	9,55%	12,74%	32,80%	6,69%	23,89%	14,33%
	UFERSA	2,52%	5,97%	19,50%	24,84%	37,74%	9,43%
	UFRN	6,79%	7,72%	28,09%	16,67%	20,99%	19,75%
	UNP	5,25%	9,39%	30,11%	16,30%	20,17%	18,78%
Técnicos	UERN	3,23%	6,45%	16,13%	0,00%	48,39%	25,81%
	UFERSA	9,52%	9,52%	33,33%	0,00%	28,57%	19,05%
	UFRN	5,41%	10,81%	32,43%	0,00%	29,73%	21,62%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%
Docentes	UERN	6,67%	16,67%	20,00%	0,00%	36,67%	20,00%
	UFERSA	11,11%	13,89%	30,56%	0,00%	25,00%	19,44%
	UFRN	7,41%	7,41%	18,52%	0,00%	33,33%	33,33%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	54,55%	36,36%
Gestores	UERN	11,11%	0,00%	33,33%	0,00%	33,33%	22,22%
	UFERSA	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	36,36%	54,55%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

14. A universidade se esforça para eliminar todas as formas de trabalho infantil.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	4,46%	8,92%	14,65%	4,78%	25,80%	41,40%
	UFERSA	0,00%	5,66%	11,32%	14,47%	42,77%	25,79%
	UFRN	2,47%	6,48%	10,19%	11,42%	20,37%	49,07%
	UNP	4,42%	6,91%	19,34%	11,60%	17,96%	39,78%
Técnicos	UERN	0,00%	3,23%	16,13%	0,00%	16,13%	64,52%
	UFERSA	0,00%	4,76%	11,90%	0,00%	26,19%	57,14%
	UFRN	2,70%	5,41%	8,11%	0,00%	24,32%	59,46%
	UNP	0,00%	12,50%	37,50%	0,00%	0,00%	50,00%
Docentes	UERN	0,00%	3,33%	13,33%	0,00%	16,67%	66,67%
	UFERSA	5,56%	2,78%	13,89%	0,00%	5,56%	72,22%
	UFRN	0,00%	7,41%	14,81%	0,00%	22,22%	55,56%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	27,27%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	11,11%	66,67%
	UFERSA	0,00%	9,09%	9,09%	0,00%	9,09%	72,73%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

15. A universidade protege os dados pessoais e a privacidade de seus empregados.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	4,46%	7,32%	25,48%	6,37%	32,80%	23,57%
	UFERSA	0,94%	4,72%	12,26%	14,47%	48,43%	19,18%
	UFRN	0,93%	5,56%	22,22%	14,51%	28,40%	28,40%
	UNP	2,76%	6,63%	24,31%	12,98%	23,76%	29,56%
Técnicos	UERN	3,23%	9,68%	16,13%	0,00%	41,94%	29,03%
	UFERSA	2,38%	9,52%	19,05%	0,00%	42,86%	26,19%
	UFRN	5,41%	2,70%	32,43%	0,00%	35,14%	24,32%
	UNP	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	25,00%	62,50%
Docentes	UERN	3,33%	6,67%	26,67%	0,00%	30,00%	33,33%
	UFERSA	11,11%	8,33%	22,22%	0,00%	33,33%	25,00%
	UFRN	3,70%	7,41%	29,63%	0,00%	25,93%	33,33%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	45,45%	54,55%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	45,45%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

16. A universidade proporciona condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	7,01%	14,01%	29,62%	7,64%	26,11%	15,61%
	UFERSA	2,52%	7,23%	11,64%	13,52%	50,31%	14,78%
	UFRN	4,01%	8,64%	16,67%	15,74%	30,86%	24,07%
	UNP	4,70%	11,60%	24,03%	17,68%	20,99%	20,99%
Técnicos	UERN	16,13%	9,68%	25,81%	0,00%	32,26%	16,13%
	UFERSA	0,00%	14,29%	23,81%	0,00%	40,48%	21,43%
	UFRN	5,41%	24,32%	27,03%	0,00%	24,32%	18,92%
	UNP	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	50,00%	25,00%
Docentes	UERN	3,33%	20,00%	26,67%	0,00%	36,67%	13,33%
	UFERSA	5,56%	5,56%	22,22%	0,00%	33,33%	33,33%
	UFRN	3,70%	18,52%	25,93%	0,00%	22,22%	29,63%
	UNP	0,00%	27,27%	18,18%	0,00%	45,45%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	22,22%	0,00%	44,44%	22,22%
	UFERSA	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	45,45%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

17. A universidade oferece salários iguais para trabalhos de igual valor.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	13,38%	18,47%	33,12%	8,60%	20,06%	6,37%
	UFERSA	5,35%	15,09%	15,41%	27,04%	28,93%	8,18%
	UFRN	9,26%	10,80%	27,47%	21,60%	18,52%	12,35%
	UNP	10,22%	14,09%	29,56%	22,93%	16,30%	6,91%
Técnicos	UERN	32,26%	19,35%	25,81%	0,00%	12,90%	9,68%
	UFERSA	14,29%	7,14%	16,67%	0,00%	38,10%	23,81%
	UFRN	10,81%	21,62%	35,14%	0,00%	18,92%	13,51%
	UNP	25,00%	12,50%	25,00%	0,00%	37,50%	0,00%
Docentes	UERN	13,33%	13,33%	16,67%	0,00%	30,00%	26,67%
	UFERSA	16,67%	5,56%	13,89%	0,00%	38,89%	25,00%
	UFRN	11,11%	14,81%	14,81%	0,00%	25,93%	33,33%
	UNP	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	45,45%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	22,22%	44,44%
	UFERSA	9,09%	9,09%	18,18%	0,00%	36,36%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

18. A universidade respeita as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, oferece serviços de creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	9,24%	17,83%	28,03%	6,37%	24,84%	13,69%
	UFERSA	0,31%	4,72%	10,06%	24,53%	47,48%	12,89%
	UFRN	3,09%	2,78%	24,69%	20,99%	29,32%	19,14%
	UNP	4,42%	11,05%	30,39%	22,10%	18,23%	13,81%
Técnicos	UERN	19,35%	29,03%	16,13%	0,00%	25,81%	9,68%
	UFERSA	9,52%	16,67%	33,33%	0,00%	19,05%	21,43%
	UFRN	10,81%	16,22%	21,62%	0,00%	37,84%	13,51%
	UNP	0,00%	25,00%	12,50%	0,00%	0,00%	62,50%
Docentes	UERN	10,00%	23,33%	20,00%	0,00%	33,33%	13,33%
	UFERSA	8,33%	19,44%	25,00%	0,00%	30,56%	16,67%
	UFRN	3,70%	22,22%	11,11%	0,00%	22,22%	40,74%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	63,64%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	33,33%	0,00%	33,33%	22,22%
	UFERSA	0,00%	18,18%	27,27%	0,00%	27,27%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	42,86%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa

19. A universidade remunera os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	6,69%	13,69%	38,22%	11,46%	19,43%	10,51%
	UFERSA	1,57%	3,46%	12,58%	47,80%	25,79%	8,81%
	UFRN	3,09%	5,56%	21,91%	30,25%	21,60%	17,59%
	UNP	3,04%	10,77%	27,62%	24,31%	20,99%	13,26%
Técnicos	UERN	9,68%	22,58%	25,81%	0,00%	29,03%	12,90%
	UFERSA	26,19%	16,67%	26,19%	0,00%	16,67%	14,29%
	UFRN	21,62%	18,92%	24,32%	0,00%	21,62%	13,51%
	UNP	12,50%	0,00%	50,00%	0,00%	12,50%	25,00%
Docentes	UERN	33,33%	10,00%	26,67%	0,00%	16,67%	13,33%
	UFERSA	22,22%	11,11%	8,33%	0,00%	36,11%	22,22%
	UFRN	18,52%	11,11%	33,33%	0,00%	25,93%	11,11%
	UNP	9,09%	0,00%	27,27%	0,00%	45,45%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	33,33%	55,56%
	UFERSA	0,00%	0,00%	36,36%	0,00%	18,18%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

20. A universidade fornece os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	23,89%	24,20%	28,34%	4,78%	12,42%	6,37%
	UFERSA	3,46%	12,26%	14,15%	16,98%	42,14%	11,01%
	UFRN	5,86%	8,95%	22,53%	15,74%	31,48%	15,43%
	UNP	8,29%	11,33%	22,10%	13,26%	22,38%	22,65%
Técnicos	UERN	32,26%	16,13%	35,48%	0,00%	9,68%	6,45%
	UFERSA	19,05%	14,29%	35,71%	0,00%	19,05%	11,90%
	UFRN	8,11%	16,22%	35,14%	0,00%	35,14%	5,41%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	12,50%	37,50%
Docentes	UERN	30,00%	33,33%	23,33%	0,00%	10,00%	3,33%
	UFERSA	11,11%	19,44%	22,22%	0,00%	38,89%	8,33%
	UFRN	11,11%	22,22%	22,22%	0,00%	25,93%	18,52%
	UNP	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	45,45%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	44,44%	0,00%	44,44%	11,11%
	UFERSA	0,00%	0,00%	54,55%	0,00%	27,27%	18,18%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

21. A universidade registra e investiga todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	18,79%	25,16%	25,80%	7,01%	17,83%	5,41%
	UFERSA	5,03%	16,98%	20,13%	31,45%	22,96%	3,46%
	UFRN	7,10%	12,04%	25,00%	20,06%	25,31%	10,49%
	UNP	12,43%	13,54%	25,69%	14,64%	20,44%	13,26%
Técnicos	UERN	16,13%	29,03%	32,26%	0,00%	12,90%	9,68%
	UFERSA	7,14%	26,19%	38,10%	0,00%	23,81%	4,76%
	UFRN	13,51%	10,81%	37,84%	0,00%	32,43%	5,41%
	UNP	12,50%	0,00%	50,00%	0,00%	12,50%	25,00%
Docentes	UERN	16,67%	43,33%	26,67%	0,00%	6,67%	6,67%
	UFERSA	8,33%	22,22%	25,00%	0,00%	36,11%	8,33%
	UFRN	11,11%	11,11%	33,33%	0,00%	25,93%	18,52%
	UNP	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	54,55%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	44,44%	0,00%	33,33%	11,11%
	UFERSA	0,00%	9,09%	45,45%	0,00%	18,18%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	28,57%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

22. A universidade esforça-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	16,88%	20,70%	32,17%	5,73%	19,43%	5,10%
	UFERSA	4,40%	18,24%	21,70%	25,79%	25,79%	4,09%
	UFRN	5,25%	11,73%	28,09%	22,22%	21,60%	11,11%
	UNP	12,71%	12,15%	27,90%	15,19%	19,06%	12,98%
Técnicos	UERN	22,58%	29,03%	25,81%	0,00%	16,13%	6,45%
	UFERSA	14,29%	21,43%	45,24%	0,00%	16,67%	2,38%
	UFRN	18,92%	18,92%	35,14%	0,00%	24,32%	2,70%
	UNP	25,00%	12,50%	12,50%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	23,33%	20,00%	33,33%	0,00%	13,33%	10,00%
	UFERSA	22,22%	16,67%	38,89%	0,00%	13,89%	8,33%
	UFRN	22,22%	14,81%	18,52%	0,00%	25,93%	18,52%
	UNP	0,00%	18,18%	27,27%	0,00%	27,27%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	44,44%	0,00%	44,44%	0,00%
	UFERSA	0,00%	0,00%	72,73%	0,00%	9,09%	18,18%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	42,86%	42,86%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

23. A universidade oferece a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	9,55%	18,79%	28,66%	5,73%	26,43%	10,83%
	UFERSA	2,20%	9,12%	11,95%	24,53%	45,60%	6,60%
	UFRN	3,40%	6,17%	26,23%	21,91%	26,85%	15,43%
	UNP	5,25%	12,98%	25,14%	17,96%	20,99%	17,68%
Técnicos	UERN	19,35%	9,68%	25,81%	0,00%	32,26%	12,90%
	UFERSA	4,76%	21,43%	26,19%	0,00%	23,81%	23,81%
	UFRN	2,70%	10,81%	18,92%	0,00%	29,73%	37,84%
	UNP	0,00%	0,00%	62,50%	0,00%	25,00%	12,50%
Docentes	UERN	6,67%	13,33%	40,00%	0,00%	30,00%	10,00%
	UFERSA	8,33%	19,44%	19,44%	0,00%	36,11%	16,67%
	UFRN	3,70%	7,41%	11,11%	0,00%	40,74%	37,04%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	45,45%	54,55%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	55,56%	33,33%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	36,36%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

24. A universidade não faz uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	6,05%	16,88%	41,72%	8,60%	19,43%	7,32%
	UFERSA	2,52%	11,64%	15,72%	28,62%	37,11%	4,40%
	UFRN	5,86%	8,64%	26,54%	27,16%	19,44%	12,35%
	UNP	4,70%	11,05%	33,15%	24,86%	17,68%	8,56%
Técnicos	UERN	12,90%	12,90%	29,03%	0,00%	25,81%	19,35%
	UFERSA	2,38%	14,29%	26,19%	0,00%	26,19%	30,95%
	UFRN	21,62%	29,73%	24,32%	0,00%	21,62%	2,70%
	UNP	12,50%	12,50%	25,00%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	26,67%	20,00%	20,00%	0,00%	16,67%	16,67%
	UFERSA	13,89%	11,11%	27,78%	0,00%	30,56%	16,67%
	UFRN	22,22%	11,11%	37,04%	0,00%	14,81%	14,81%
	UNP	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	36,36%	54,55%
Gestores	UERN	0,00%	22,22%	22,22%	0,00%	33,33%	22,22%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	36,36%	45,45%
	UFRN	14,29%	0,00%	14,29%	0,00%	28,57%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

25. A universidade toma medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente constituídas e propiciem condições decentes de trabalho.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	6,05%	12,74%	40,45%	10,19%	21,34%	9,24%
	UFERSA	1,26%	6,92%	16,04%	21,07%	46,86%	7,86%
	UFRN	3,40%	7,10%	23,15%	24,07%	25,31%	16,98%
	UNP	3,59%	6,91%	32,04%	24,03%	20,17%	13,26%
Técnicos	UERN	12,90%	6,45%	32,26%	0,00%	32,26%	16,13%
	UFERSA	2,38%	7,14%	28,57%	0,00%	35,71%	26,19%
	UFRN	10,81%	21,62%	27,03%	0,00%	35,14%	5,41%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	3,33%	16,67%	50,00%	0,00%	16,67%	13,33%
	UFERSA	8,33%	8,33%	27,78%	0,00%	36,11%	19,44%
	UFRN	14,81%	14,81%	25,93%	0,00%	18,52%	25,93%
	UNP	0,00%	9,09%	0,00%	0,00%	45,45%	45,45%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	33,33%	0,00%	22,22%	33,33%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	27,27%	54,55%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

26. A universidade não se beneficia de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	7,32%	9,55%	32,80%	8,28%	22,61%	19,43%
	UFERSA	1,26%	4,09%	11,95%	20,75%	48,74%	13,21%
	UFRN	4,94%	7,10%	20,99%	24,38%	24,69%	17,90%
	UNP	5,25%	8,29%	29,01%	22,38%	16,02%	19,06%
Técnicos	UERN	3,23%	0,00%	19,35%	0,00%	25,81%	51,61%
	UFERSA	0,00%	9,52%	26,19%	0,00%	33,33%	30,95%
	UFRN	8,11%	10,81%	32,43%	0,00%	32,43%	16,22%
	UNP	0,00%	12,50%	50,00%	0,00%	12,50%	25,00%
Docentes	UERN	6,67%	13,33%	16,67%	0,00%	26,67%	36,67%
	UFERSA	5,56%	5,56%	22,22%	0,00%	30,56%	36,11%
	UFRN	3,70%	7,41%	33,33%	0,00%	22,22%	33,33%
	UNP	0,00%	9,09%	0,00%	0,00%	36,36%	54,55%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	77,78%
	UFERSA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	81,82%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	14,29%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

27. A universidade oferece igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	8,28%	18,79%	30,57%	9,55%	25,16%	7,64%
	UFERSA	3,46%	10,06%	11,01%	31,45%	35,22%	8,81%
	UFRN	5,86%	8,33%	23,77%	25,62%	25,62%	10,80%
	UNP	6,08%	11,05%	30,11%	24,31%	19,06%	9,39%
Técnicos	UERN	0,00%	3,23%	29,03%	0,00%	25,81%	41,94%
	UFERSA	4,76%	21,43%	40,48%	0,00%	21,43%	11,90%
	UFRN	21,62%	16,22%	27,03%	0,00%	29,73%	5,41%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	16,67%	10,00%	13,33%	0,00%	20,00%	40,00%
	UFERSA	11,11%	11,11%	22,22%	0,00%	38,89%	16,67%
	UFRN	11,11%	18,52%	14,81%	0,00%	29,63%	25,93%
	UNP	0,00%	9,09%	9,09%	0,00%	45,45%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	22,22%	77,78%
	UFERSA	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	27,27%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	28,57%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

28. A universidade identifica os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	14,33%	23,89%	31,85%	3,50%	20,38%	6,05%
	UFERSA	4,72%	17,30%	15,72%	11,01%	43,08%	8,18%
	UFRN	3,70%	8,95%	29,94%	16,98%	28,09%	12,35%
	UNP	8,56%	11,33%	32,04%	15,47%	23,20%	9,39%
Técnicos	UERN	3,23%	6,45%	25,81%	0,00%	41,94%	22,58%
	UFERSA	9,52%	9,52%	50,00%	0,00%	23,81%	7,14%
	UFRN	2,70%	18,92%	29,73%	0,00%	37,84%	10,81%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	37,50%	12,50%
Docentes	UERN	6,67%	26,67%	36,67%	0,00%	16,67%	13,33%
	UFERSA	19,44%	13,89%	25,00%	0,00%	38,89%	2,78%
	UFRN	14,81%	22,22%	11,11%	0,00%	40,74%	11,11%
	UNP	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	36,36%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	44,44%	22,22%
	UFERSA	0,00%	0,00%	54,55%	0,00%	18,18%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	57,14%	28,57%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

29. A universidade identifica as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades;							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	18,79%	27,71%	26,11%	1,91%	21,02%	4,46%
	UFERSA	4,72%	24,53%	16,35%	12,89%	34,91%	6,60%
	UFRN	4,01%	10,80%	28,70%	16,67%	28,09%	11,73%
	UNP	11,88%	14,64%	31,49%	14,64%	19,06%	8,29%
Técnicos	UERN	16,13%	22,58%	29,03%	0,00%	12,90%	19,35%
	UFERSA	14,29%	11,90%	47,62%	0,00%	21,43%	4,76%
	UFRN	5,41%	13,51%	32,43%	0,00%	37,84%	10,81%
	UNP	0,00%	12,50%	37,50%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	13,33%	50,00%	23,33%	0,00%	6,67%	6,67%
	UFERSA	13,89%	22,22%	27,78%	0,00%	33,33%	2,78%
	UFRN	18,52%	25,93%	14,81%	0,00%	18,52%	22,22%
	UNP	0,00%	9,09%	9,09%	0,00%	63,64%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	22,22%	22,22%	0,00%	55,56%	0,00%
	UFERSA	0,00%	9,09%	45,45%	0,00%	36,36%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

30. A universidade mensura, registra e divulga seu consumo de água, energia e a geração de resíduos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	31,85%	25,16%	27,07%	6,05%	7,01%	2,87%
	UFERSA	15,72%	27,04%	11,95%	24,21%	16,67%	4,40%
	UFRN	10,49%	14,51%	27,16%	25,93%	13,89%	8,02%
	UNP	27,35%	12,98%	27,35%	15,47%	10,50%	6,35%
Técnicos	UERN	19,35%	29,03%	25,81%	0,00%	19,35%	6,45%
	UFERSA	19,05%	40,48%	30,95%	0,00%	4,76%	4,76%
	UFRN	18,92%	24,32%	27,03%	0,00%	24,32%	5,41%
	UNP	25,00%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	12,50%
Docentes	UERN	40,00%	23,33%	26,67%	0,00%	6,67%	3,33%
	UFERSA	30,56%	33,33%	27,78%	0,00%	5,56%	2,78%
	UFRN	29,63%	14,81%	18,52%	0,00%	18,52%	18,52%
	UNP	9,09%	18,18%	18,18%	0,00%	54,55%	0,00%
Gestores	UERN	0,00%	44,44%	33,33%	0,00%	22,22%	0,00%
	UFERSA	9,09%	9,09%	63,64%	0,00%	18,18%	0,00%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	42,86%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

31. A universidade usa materiais recicláveis e reutiliza a água o máximo possível.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	32,80%	31,21%	18,15%	4,78%	8,92%	4,14%
	UFERSA	13,84%	24,84%	17,61%	16,67%	23,58%	3,46%
	UFRN	9,88%	15,74%	28,70%	18,83%	19,14%	7,72%
	UNP	23,20%	18,78%	27,07%	14,36%	8,29%	8,29%
Técnicos	UERN	45,16%	22,58%	19,35%	0,00%	9,68%	3,23%
	UFERSA	11,90%	54,76%	28,57%	0,00%	4,76%	0,00%
	UFRN	13,51%	35,14%	27,03%	0,00%	18,92%	5,41%
	UNP	25,00%	12,50%	25,00%	0,00%	37,50%	0,00%
Docentes	UERN	40,00%	23,33%	26,67%	0,00%	6,67%	3,33%
	UFERSA	25,00%	36,11%	27,78%	0,00%	8,33%	2,78%
	UFRN	37,04%	18,52%	25,93%	0,00%	14,81%	3,70%
	UNP	18,18%	18,18%	27,27%	0,00%	27,27%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	44,44%	44,44%	0,00%	11,11%	0,00%
	UFERSA	18,18%	27,27%	36,36%	0,00%	18,18%	0,00%
	UFRN	0,00%	0,00%	42,86%	0,00%	14,29%	42,86%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

32. A universidade promove práticas de compras sustentáveis, promove o consumo sustentável e informa-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	23,57%	30,25%	25,48%	7,01%	10,51%	3,18%
	UFERSA	9,75%	23,58%	17,30%	18,24%	25,47%	5,66%
	UFRN	7,72%	15,74%	26,85%	22,84%	19,44%	7,41%
	UNP	20,44%	17,40%	24,59%	17,13%	14,64%	5,80%
Técnicos	UERN	32,26%	19,35%	22,58%	0,00%	16,13%	9,68%
	UFERSA	2,38%	33,33%	47,62%	0,00%	11,90%	4,76%
	UFRN	16,22%	48,65%	13,51%	0,00%	18,92%	2,70%
	UNP	25,00%	12,50%	37,50%	0,00%	25,00%	0,00%
Docentes	UERN	33,33%	33,33%	20,00%	0,00%	10,00%	3,33%
	UFERSA	19,44%	38,89%	25,00%	0,00%	13,89%	2,78%
	UFRN	40,74%	14,81%	25,93%	0,00%	14,81%	3,70%
	UNP	18,18%	0,00%	27,27%	0,00%	45,45%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	44,44%	44,44%	0,00%	11,11%	0,00%
	UFERSA	9,09%	0,00%	36,36%	0,00%	45,45%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	57,14%	0,00%	28,57%	14,29%
	UNP	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

33. A universidade pratica sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	27,71%	28,66%	23,57%	5,10%	10,19%	4,78%
	UFERSA	9,12%	18,55%	15,09%	13,52%	37,11%	6,60%
	UFRN	10,80%	16,67%	22,84%	16,98%	24,07%	8,64%
	UNP	21,82%	13,81%	27,35%	14,92%	14,09%	8,01%
Técnicos	UERN	22,58%	25,81%	25,81%	0,00%	16,13%	9,68%
	UFERSA	9,52%	33,33%	26,19%	0,00%	23,81%	7,14%
	UFRN	18,92%	43,24%	13,51%	0,00%	21,62%	2,70%
	UNP	0,00%	25,00%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%
Docentes	UERN	26,67%	33,33%	20,00%	0,00%	16,67%	3,33%
	UFERSA	16,67%	33,33%	5,56%	0,00%	36,11%	8,33%
	UFRN	22,22%	33,33%	11,11%	0,00%	29,63%	3,70%
	UNP	0,00%	18,18%	18,18%	0,00%	54,55%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	33,33%	44,44%	0,00%	11,11%	11,11%
	UFERSA	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	45,45%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	57,14%	14,29%
	UNP	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

34. A universidade considera tornar-se "neutra em carbono", implementando medidas para compensar emissões de gases de efeito estufa remanescentes.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	31,53%	21,34%	28,34%	8,28%	8,28%	2,23%
	UFERSA	10,06%	21,38%	14,15%	37,11%	14,78%	2,52%
	UFRN	11,11%	11,73%	27,47%	25,31%	19,44%	4,94%
	UNP	15,75%	14,36%	31,22%	23,20%	8,01%	7,46%
Técnicos	UERN	38,71%	16,13%	32,26%	0,00%	9,68%	3,23%
	UFERSA	16,67%	28,57%	50,00%	0,00%	4,76%	0,00%
	UFRN	24,32%	32,43%	29,73%	0,00%	10,81%	2,70%
	UNP	25,00%	25,00%	37,50%	0,00%	12,50%	0,00%
Docentes	UERN	40,00%	26,67%	23,33%	0,00%	6,67%	3,33%
	UFERSA	36,11%	27,78%	27,78%	0,00%	8,33%	0,00%
	UFRN	29,63%	29,63%	18,52%	0,00%	18,52%	3,70%
	UNP	27,27%	0,00%	9,09%	0,00%	54,55%	9,09%
Gestores	UERN	22,22%	33,33%	33,33%	0,00%	11,11%	0,00%
	UFERSA	27,27%	18,18%	45,45%	0,00%	9,09%	0,00%
	UFRN	0,00%	14,29%	42,86%	0,00%	28,57%	14,29%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

35. A universidade identifica possíveis impactos negativos de suas atividades na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	21,34%	28,98%	25,80%	3,82%	16,56%	3,50%
	UFERSA	6,92%	21,07%	18,87%	20,75%	29,25%	3,14%
	UFRN	5,86%	14,51%	27,47%	16,98%	24,38%	10,80%
	UNP	14,36%	14,09%	30,94%	19,34%	14,64%	6,63%
Técnicos	UERN	19,35%	22,58%	35,48%	0,00%	16,13%	6,45%
	UFERSA	4,76%	38,10%	47,62%	0,00%	7,14%	2,38%
	UFRN	13,51%	16,22%	40,54%	0,00%	18,92%	10,81%
	UNP	12,50%	0,00%	62,50%	0,00%	12,50%	12,50%
Docentes	UERN	26,67%	30,00%	33,33%	0,00%	10,00%	0,00%
	UFERSA	25,00%	33,33%	33,33%	0,00%	8,33%	0,00%
	UFRN	29,63%	18,52%	22,22%	0,00%	18,52%	11,11%
	UNP	9,09%	18,18%	27,27%	0,00%	36,36%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	33,33%	55,56%	0,00%	0,00%	11,11%
	UFERSA	27,27%	9,09%	27,27%	0,00%	36,36%	0,00%
	UFRN	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	57,14%	14,29%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

36. A universidade em suas atividades estabelece e implementa uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	24,20%	25,16%	28,98%	4,14%	14,33%	3,18%
	UFERSA	5,97%	15,41%	18,87%	24,84%	31,76%	3,14%
	UFRN	5,25%	11,11%	25,93%	22,53%	26,85%	8,33%
	UNP	11,60%	13,54%	32,87%	20,17%	14,92%	6,91%
Técnicos	UERN	22,58%	16,13%	38,71%	0,00%	16,13%	6,45%
	UFERSA	7,14%	28,57%	47,62%	0,00%	16,67%	0,00%
	UFRN	13,51%	21,62%	35,14%	0,00%	21,62%	8,11%
	UNP	12,50%	25,00%	37,50%	0,00%	25,00%	0,00%
Docentes	UERN	20,00%	33,33%	33,33%	0,00%	13,33%	0,00%
	UFERSA	25,00%	33,33%	25,00%	0,00%	13,89%	2,78%
	UFRN	29,63%	14,81%	25,93%	0,00%	25,93%	3,70%
	UNP	0,00%	9,09%	45,45%	0,00%	27,27%	18,18%
Gestores	UERN	11,11%	22,22%	55,56%	0,00%	0,00%	11,11%
	UFERSA	9,09%	18,18%	54,55%	0,00%	18,18%	0,00%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	71,43%	14,29%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

37. A universidade usa uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	21,02%	27,07%	29,62%	7,01%	12,42%	2,87%
	UFERSA	6,92%	17,30%	16,35%	33,02%	22,33%	4,09%
	UFRN	7,72%	8,33%	27,78%	26,54%	25,00%	4,63%
	UNP	12,71%	12,43%	33,15%	18,23%	16,85%	6,63%
Técnicos	UERN	22,58%	19,35%	32,26%	0,00%	19,35%	6,45%
	UFERSA	4,76%	38,10%	45,24%	0,00%	11,90%	0,00%
	UFRN	18,92%	29,73%	40,54%	0,00%	5,41%	5,41%
	UNP	12,50%	12,50%	62,50%	0,00%	0,00%	12,50%
Docentes	UERN	33,33%	30,00%	26,67%	0,00%	10,00%	0,00%
	UFERSA	25,00%	25,00%	38,89%	0,00%	8,33%	2,78%
	UFRN	37,04%	29,63%	14,81%	0,00%	14,81%	3,70%
	UNP	18,18%	0,00%	36,36%	0,00%	36,36%	9,09%
Gestores	UERN	11,11%	22,22%	55,56%	0,00%	11,11%	0,00%
	UFERSA	0,00%	27,27%	45,45%	0,00%	18,18%	9,09%
	UFRN	0,00%	14,29%	42,86%	0,00%	28,57%	14,29%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

38. A universidade considera que os animais selvagens e seus habitats são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	18,47%	17,52%	26,43%	5,10%	17,20%	15,29%
	UFERSA	5,03%	10,69%	13,84%	14,78%	44,65%	11,01%
	UFRN	5,25%	9,26%	21,60%	13,89%	28,40%	21,60%
	UNP	5,80%	11,60%	32,04%	19,06%	16,57%	14,92%
Técnicos	UERN	9,68%	6,45%	41,94%	0,00%	25,81%	16,13%
	UFERSA	4,76%	19,05%	33,33%	0,00%	35,71%	7,14%
	UFRN	8,11%	10,81%	27,03%	0,00%	40,54%	13,51%
	UNP	12,50%	12,50%	50,00%	0,00%	0,00%	25,00%
Docentes	UERN	13,33%	13,33%	40,00%	0,00%	30,00%	3,33%
	UFERSA	16,67%	16,67%	36,11%	0,00%	16,67%	13,89%
	UFRN	25,93%	14,81%	29,63%	0,00%	11,11%	18,52%
	UNP	0,00%	0,00%	54,55%	0,00%	18,18%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	22,22%	55,56%
	UFERSA	9,09%	0,00%	36,36%	0,00%	27,27%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

39. A universidade identifica os riscos de corrupção e implementa e mantêm políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	22,61%	21,34%	26,75%	7,01%	17,52%	4,78%
	UFERSA	8,49%	20,13%	20,13%	25,47%	21,38%	4,40%
	UFRN	8,95%	13,89%	26,85%	21,91%	18,83%	9,57%
	UNP	12,98%	14,36%	29,01%	18,78%	14,92%	9,94%
Técnicos	UERN	9,68%	25,81%	16,13%	0,00%	32,26%	16,13%
	UFERSA	11,90%	14,29%	42,86%	0,00%	21,43%	9,52%
	UFRN	8,11%	16,22%	32,43%	0,00%	27,03%	16,22%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	12,50%	37,50%
Docentes	UERN	20,00%	26,67%	23,33%	0,00%	23,33%	6,67%
	UFERSA	11,11%	13,89%	44,44%	0,00%	25,00%	5,56%
	UFRN	14,81%	22,22%	33,33%	0,00%	11,11%	18,52%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	36,36%	54,55%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	0,00%	36,36%	0,00%	18,18%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

40. A universidade assegura que suas lideranças deem o exemplo de anticorrupção e se comprometam, estimulem e supervisionem a implementação de políticas anticorrupção.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	15,61%	21,66%	32,80%	7,96%	16,24%	5,73%
	UFERSA	6,92%	17,30%	24,21%	23,27%	24,84%	3,46%
	UFRN	7,72%	17,28%	20,99%	22,53%	22,53%	8,95%
	UNP	9,39%	12,15%	31,49%	17,13%	18,78%	11,05%
Técnicos	UERN	9,68%	9,68%	29,03%	0,00%	25,81%	25,81%
	UFERSA	11,90%	14,29%	38,10%	0,00%	23,81%	11,90%
	UFRN	5,41%	27,03%	37,84%	0,00%	16,22%	13,51%
	UNP	0,00%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	37,50%
Docentes	UERN	20,00%	23,33%	23,33%	0,00%	23,33%	10,00%
	UFERSA	16,67%	22,22%	25,00%	0,00%	27,78%	8,33%
	UFRN	22,22%	7,41%	33,33%	0,00%	14,81%	22,22%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	45,45%	45,45%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%
	UFERSA	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	45,45%	45,45%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	‘0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

41. A universidade incentiva seus alunos, técnicos, docentes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	16,88%	24,20%	27,07%	4,46%	20,38%	7,01%
	UFERSA	11,95%	21,38%	18,55%	9,43%	33,65%	5,03%
	UFRN	8,64%	13,27%	24,38%	10,49%	26,85%	16,36%
	UNP	11,33%	14,36%	28,45%	9,67%	21,82%	14,36%
Técnicos	UERN	16,13%	9,68%	32,26%	0,00%	16,13%	25,81%
	UFERSA	9,52%	23,81%	40,48%	0,00%	16,67%	9,52%
	UFRN	18,92%	27,03%	35,14%	0,00%	16,22%	2,70%
	UNP	0,00%	12,50%	12,50%	0,00%	25,00%	50,00%
Docentes	UERN	20,00%	16,67%	40,00%	0,00%	13,33%	10,00%
	UFERSA	25,00%	22,22%	27,78%	0,00%	16,67%	8,33%
	UFRN	22,22%	18,52%	22,22%	0,00%	14,81%	22,22%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	36,36%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	22,22%	66,67%
	UFERSA	0,00%	0,00%	45,45%	0,00%	27,27%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

42. A universidade trabalha para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotarem práticas anticorrupção semelhantes.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	14,33%	21,97%	30,57%	6,69%	19,11%	7,32%
	UFERSA	7,23%	17,30%	26,10%	20,75%	25,79%	2,83%
	UFRN	8,64%	13,58%	28,40%	21,91%	18,83%	8,64%
	UNP	10,22%	11,88%	31,77%	18,23%	17,40%	10,50%
Técnicos	UERN	16,13%	6,45%	25,81%	0,00%	29,03%	22,58%
	UFERSA	11,90%	14,29%	45,24%	0,00%	21,43%	7,14%
	UFRN	5,41%	29,73%	32,43%	0,00%	21,62%	10,81%
	UNP	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	12,50%	50,00%
Docentes	UERN	16,67%	23,33%	30,00%	0,00%	20,00%	10,00%
	UFERSA	13,89%	19,44%	41,67%	0,00%	19,44%	5,56%
	UFRN	22,22%	14,81%	29,63%	0,00%	14,81%	18,52%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	27,27%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%
	UFERSA	0,00%	18,18%	27,27%	0,00%	18,18%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

43. A universidade leva as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	9,87%	19,11%	35,99%	11,46%	17,83%	5,73%
	UFERSA	5,03%	10,69%	20,44%	33,33%	26,73%	3,77%
	UFRN	5,25%	12,65%	24,38%	23,77%	21,30%	12,65%
	UNP	7,73%	12,43%	31,22%	22,65%	16,57%	9,39%
Técnicos	UERN	9,68%	12,90%	32,26%	0,00%	32,26%	12,90%
	UFERSA	7,14%	14,29%	50,00%	0,00%	19,05%	9,52%
	UFRN	2,70%	13,51%	37,84%	0,00%	32,43%	13,51%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	23,33%	13,33%	36,67%	0,00%	16,67%	10,00%
	UFERSA	13,89%	13,89%	36,11%	0,00%	30,56%	5,56%
	UFRN	33,33%	14,81%	7,41%	0,00%	14,81%	29,63%
	UNP	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	27,27%	45,45%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%
	UFERSA	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	36,36%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

44. A universidade não pratica e combate toda e qualquer forma de assédio moral e sexual.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	11,15%	19,75%	27,71%	2,23%	21,97%	17,20%
	UFERSA	8,49%	21,07%	17,61%	9,12%	35,85%	7,86%
	UFRN	8,33%	13,58%	20,99%	12,96%	24,07%	20,06%
	UNP	9,67%	12,71%	26,24%	12,15%	21,82%	17,40%
Técnicos	UERN	3,23%	19,35%	22,58%	0,00%	22,58%	32,26%
	UFERSA	9,52%	16,67%	38,10%	0,00%	26,19%	9,52%
	UFRN	10,81%	18,92%	27,03%	0,00%	32,43%	10,81%
	UNP	0,00%	25,00%	25,00%	0,00%	12,50%	37,50%
Docentes	UERN	10,00%	10,00%	30,00%	0,00%	26,67%	23,33%
	UFERSA	27,78%	11,11%	19,44%	0,00%	30,56%	11,11%
	UFRN	7,41%	18,52%	22,22%	0,00%	22,22%	29,63%
	UNP	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	45,45%	45,45%
Gestores	UERN	11,11%	0,00%	11,11%	0,00%	11,11%	66,67%
	UFERSA	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	54,55%	27,27%
	UFRN	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

45. A universidade analisa as reclamações dos alunos e melhora as práticas em resposta a essas reclamações.							
Número de respostas: 1.569		Percepção Desfavorável		Neutro		Percepção Favorável	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	25,80%	24,84%	21,66%	2,23%	20,38%	5,10%
	UFERSA	15,09%	29,25%	18,87%	4,09%	28,93%	3,77%
	UFRN	12,04%	17,59%	29,32%	6,48%	24,38%	10,19%
	UNP	24,59%	16,30%	25,97%	7,18%	15,47%	10,50%
Técnicos	UERN	6,45%	12,90%	25,81%	0,00%	32,26%	22,58%
	UFERSA	9,52%	23,81%	38,10%	0,00%	23,81%	4,76%
	UFRN	8,11%	8,11%	45,95%	0,00%	27,03%	10,81%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	13,33%	16,67%	26,67%	0,00%	33,33%	10,00%
	UFERSA	19,44%	13,89%	25,00%	0,00%	33,33%	8,33%
	UFRN	14,81%	14,81%	25,93%	0,00%	33,33%	11,11%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	36,36%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	63,64%	36,36%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	57,14%	42,86%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

46. A universidade oferece aos alunos alimentação de qualidade a preços justos.							
Número de respostas: 1.569		Percepção Desfavorável		Neutro		Percepção Favorável	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	63,38%	13,38%	12,42%	1,91%	7,01%	1,91%
	UFERSA	21,70%	24,53%	15,72%	0,63%	29,25%	8,18%
	UFRN	20,37%	15,12%	19,14%	4,32%	28,70%	12,35%
	UNP	47,24%	17,96%	15,75%	4,42%	7,73%	6,91%
Técnicos	UERN	38,71%	16,13%	25,81%	0,00%	9,68%	9,68%
	UFERSA	4,76%	11,90%	30,95%	0,00%	35,71%	16,67%
	UFRN	8,11%	21,62%	24,32%	0,00%	40,54%	5,41%
	UNP	25,00%	12,50%	25,00%	0,00%	25,00%	12,50%
Docentes	UERN	63,33%	16,67%	13,33%	0,00%	3,33%	3,33%
	UFERSA	19,44%	19,44%	27,78%	0,00%	27,78%	5,56%
	UFRN	7,41%	33,33%	18,52%	0,00%	22,22%	18,52%
	UNP	18,18%	0,00%	27,27%	0,00%	45,45%	9,09%
Gestores	UERN	55,56%	11,11%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
	UFERSA	18,18%	0,00%	18,18%	0,00%	9,09%	54,55%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	28,57%	57,14%
	UNP	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

47. A universidade protege os dados pessoais de seus alunos por meio de medidas adequadas de segurança.							
Número de respostas: 1.569		Percepção Desfavorável		Neutro		Percepção Favorável	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	11,46%	14,33%	24,84%	3,50%	27,07%	18,79%
	UFERSA	3,14%	8,18%	13,52%	6,92%	55,66%	12,58%
	UFRN	3,70%	12,65%	20,99%	10,19%	29,32%	23,15%
	UNP	7,73%	15,19%	23,76%	6,63%	24,86%	21,82%
Técnicos	UERN	3,23%	3,23%	19,35%	0,00%	54,84%	19,35%
	UFERSA	0,00%	4,76%	38,10%	0,00%	35,71%	21,43%
	UFRN	2,70%	13,51%	29,73%	0,00%	40,54%	13,51%
	UNP	0,00%	0,00%	37,50%	0,00%	25,00%	37,50%
Docentes	UERN	3,33%	20,00%	33,33%	0,00%	20,00%	23,33%
	UFERSA	11,11%	16,67%	25,00%	0,00%	33,33%	13,89%
	UFRN	7,41%	11,11%	29,63%	0,00%	22,22%	29,63%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	18,18%	81,82%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	22,22%	0,00%	44,44%	33,33%
	UFERSA	0,00%	0,00%	36,36%	0,00%	36,36%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

48. A universidade oferece aos alunos assistência médica, odontológica e psicológica de forma adequada.							
Número de respostas: 1.569		Percepção Desfavorável		Neutro		Percepção Favorável	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	59,87%	16,24%	14,33%	1,91%	6,05%	1,59%
	UFERSA	29,25%	24,84%	14,15%	9,12%	18,55%	4,09%
	UFRN	20,37%	16,36%	20,99%	8,95%	21,30%	12,04%
	UNP	32,60%	19,89%	22,10%	6,91%	10,22%	8,29%
Técnicos	UERN	9,68%	29,03%	35,48%	0,00%	12,90%	12,90%
	UFERSA	9,52%	19,05%	38,10%	0,00%	26,19%	7,14%
	UFRN	8,11%	21,62%	32,43%	0,00%	24,32%	13,51%
	UNP	25,00%	0,00%	50,00%	0,00%	12,50%	12,50%
Docentes	UERN	46,67%	13,33%	23,33%	0,00%	6,67%	10,00%
	UFERSA	27,78%	30,56%	33,33%	0,00%	5,56%	2,78%
	UFRN	22,22%	25,93%	14,81%	0,00%	25,93%	11,11%
	UNP	18,18%	9,09%	18,18%	0,00%	45,45%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	77,78%	0,00%	0,00%	11,11%
	UFERSA	18,18%	9,09%	45,45%	0,00%	18,18%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	42,86%	0,00%	0,00%	57,14%
	UNP	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

49. A universidade oferece moradia digna para os alunos de outras cidades.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	48,09%	20,38%	16,24%	2,55%	10,19%	2,55%
	UFERSA	17,30%	20,44%	19,50%	5,97%	30,82%	5,97%
	UFRN	8,02%	15,43%	22,84%	10,49%	25,31%	17,90%
	UNP	50,83%	14,36%	16,30%	9,94%	3,59%	4,97%
Técnicos	UERN	19,35%	16,13%	29,03%	0,00%	22,58%	12,90%
	UFERSA	7,14%	19,05%	21,43%	0,00%	33,33%	19,05%
	UFRN	2,70%	5,41%	40,54%	0,00%	40,54%	10,81%
	UNP	37,50%	25,00%	37,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Docentes	UERN	36,67%	23,33%	20,00%	0,00%	16,67%	3,33%
	UFERSA	8,33%	16,67%	27,78%	0,00%	33,33%	13,89%
	UFRN	3,70%	33,33%	18,52%	0,00%	18,52%	25,93%
	UNP	63,64%	9,09%	9,09%	0,00%	18,18%	0,00%
Gestores	UERN	11,11%	33,33%	22,22%	0,00%	33,33%	0,00%
	UFERSA	18,18%	0,00%	9,09%	0,00%	18,18%	54,55%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	28,57%	57,14%
	UNP	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

50. A universidade aborda o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	12,42%	25,48%	39,49%	3,82%	14,65%	4,14%
	UFERSA	2,52%	15,41%	22,33%	9,75%	44,03%	5,97%
	UFRN	7,10%	11,11%	24,07%	12,96%	29,94%	14,81%
	UNP	14,64%	16,57%	35,64%	12,43%	14,36%	6,35%
Técnicos	UERN	3,23%	12,90%	16,13%	0,00%	35,48%	32,26%
	UFERSA	2,38%	7,14%	47,62%	0,00%	30,95%	11,90%
	UFRN	0,00%	13,51%	21,62%	0,00%	48,65%	16,22%
	UNP	0,00%	25,00%	50,00%	0,00%	12,50%	12,50%
Docentes	UERN	13,33%	13,33%	43,33%	0,00%	16,67%	13,33%
	UFERSA	19,44%	13,89%	33,33%	0,00%	25,00%	8,33%
	UFRN	14,81%	14,81%	18,52%	0,00%	11,11%	40,74%
	UNP	0,00%	9,09%	0,00%	0,00%	45,45%	45,45%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	33,33%	55,56%
	UFERSA	0,00%	0,00%	45,45%	0,00%	27,27%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

51. A universidade mantêm relações transparentes com as autoridades da administração e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	13,38%	28,34%	36,31%	6,05%	12,10%	3,82%
	UFERSA	4,72%	11,32%	21,07%	33,65%	25,16%	4,09%
	UFRN	5,86%	12,65%	32,41%	22,84%	18,52%	7,72%
	UNP	12,71%	15,19%	31,77%	20,44%	12,15%	7,73%
Técnicos	UERN	9,68%	12,90%	22,58%	0,00%	25,81%	29,03%
	UFERSA	0,00%	11,90%	50,00%	0,00%	21,43%	16,67%
	UFRN	8,11%	24,32%	21,62%	0,00%	29,73%	16,22%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	25,00%	25,00%
Docentes	UERN	10,00%	30,00%	40,00%	0,00%	6,67%	13,33%
	UFERSA	11,11%	13,89%	30,56%	0,00%	30,56%	13,89%
	UFRN	22,22%	3,70%	14,81%	0,00%	33,33%	25,93%
	UNP	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	54,55%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	27,27%	63,64%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

52. A universidade estimula e apoia pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	12,10%	20,38%	25,80%	2,87%	27,71%	11,15%
	UFERSA	3,14%	16,67%	20,13%	11,01%	43,40%	5,66%
	UFRN	6,17%	11,73%	24,69%	8,64%	31,79%	16,98%
	UNP	12,98%	11,88%	30,39%	8,56%	22,10%	14,09%
Técnicos	UERN	9,68%	9,68%	25,81%	0,00%	45,16%	9,68%
	UFERSA	16,67%	11,90%	47,62%	0,00%	16,67%	7,14%
	UFRN	8,11%	18,92%	27,03%	0,00%	27,03%	18,92%
	UNP	0,00%	0,00%	37,50%	0,00%	12,50%	50,00%
Docentes	UERN	13,33%	13,33%	43,33%	0,00%	16,67%	13,33%
	UFERSA	25,00%	13,89%	36,11%	0,00%	11,11%	13,89%
	UFRN	7,41%	7,41%	33,33%	0,00%	25,93%	25,93%
	UNP	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	36,36%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	22,22%	44,44%
	UFERSA	0,00%	27,27%	27,27%	0,00%	18,18%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	14,29%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

53. A universidade ajuda a conservar e proteger o patrimônio cultural da cidade.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	14,65%	19,11%	32,48%	3,18%	23,57%	7,01%
	UFERSA	5,35%	18,87%	29,25%	12,26%	29,56%	4,72%
	UFRN	5,25%	9,88%	23,15%	9,26%	32,72%	19,75%
	UNP	10,77%	11,60%	32,60%	11,88%	21,27%	11,88%
Técnicos	UERN	9,68%	16,13%	19,35%	0,00%	38,71%	16,13%
	UFERSA	9,52%	19,05%	50,00%	0,00%	14,29%	7,14%
	UFRN	0,00%	13,51%	21,62%	0,00%	45,95%	18,92%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	12,50%	37,50%
Docentes	UERN	10,00%	30,00%	40,00%	0,00%	13,33%	6,67%
	UFERSA	22,22%	25,00%	27,78%	0,00%	16,67%	8,33%
	UFRN	18,52%	18,52%	11,11%	0,00%	29,63%	22,22%
	UNP	0,00%	0,00%	54,55%	0,00%	18,18%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	55,56%	11,11%
	UFERSA	9,09%	36,36%	36,36%	0,00%	9,09%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

54. A universidade ajuda a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	15,92%	22,93%	35,67%	4,46%	16,56%	4,46%
	UFERSA	4,72%	11,95%	21,70%	18,87%	38,05%	4,72%
	UFRN	3,70%	11,11%	26,85%	16,67%	31,17%	10,49%
	UNP	12,15%	13,81%	32,87%	14,92%	19,61%	6,63%
Técnicos	UERN	3,23%	12,90%	32,26%	0,00%	32,26%	19,35%
	UFERSA	9,52%	16,67%	45,24%	0,00%	21,43%	7,14%
	UFRN	2,70%	16,22%	29,73%	0,00%	35,14%	16,22%
	UNP	12,50%	0,00%	37,50%	0,00%	0,00%	50,00%
Docentes	UERN	13,33%	10,00%	40,00%	0,00%	30,00%	6,67%
	UFERSA	16,67%	22,22%	33,33%	0,00%	16,67%	11,11%
	UFRN	7,41%	22,22%	14,81%	0,00%	33,33%	22,22%
	UNP	0,00%	9,09%	27,27%	0,00%	45,45%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	66,67%	22,22%
	UFERSA	18,18%	9,09%	27,27%	0,00%	27,27%	18,18%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

55. A universidade desenvolve tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	20,38%	25,80%	30,89%	3,82%	12,74%	6,37%
	UFERSA	5,35%	16,04%	17,92%	15,41%	37,42%	7,86%
	UFRN	4,01%	9,26%	19,44%	11,11%	33,33%	22,84%
	UNP	12,43%	12,43%	31,49%	15,19%	18,78%	9,67%
Técnicos	UERN	9,68%	19,35%	19,35%	0,00%	32,26%	19,35%
	UFERSA	2,38%	9,52%	45,24%	0,00%	33,33%	9,52%
	UFRN	2,70%	10,81%	24,32%	0,00%	43,24%	18,92%
	UNP	12,50%	0,00%	12,50%	0,00%	25,00%	50,00%
Docentes	UERN	10,00%	20,00%	56,67%	0,00%	10,00%	3,33%
	UFERSA	13,89%	13,89%	25,00%	0,00%	33,33%	13,89%
	UFRN	7,41%	18,52%	11,11%	0,00%	29,63%	33,33%
	UNP	0,00%	9,09%	27,27%	0,00%	45,45%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	33,33%	0,00%	33,33%	22,22%
	UFERSA	9,09%	0,00%	18,18%	0,00%	63,64%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	71,43%
	UNP	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

56. A universidade desenvolve tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome;							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	26,43%	27,39%	28,34%	5,73%	7,96%	4,14%
	UFERSA	7,55%	22,33%	19,50%	20,13%	28,30%	2,20%
	UFRN	7,10%	12,04%	25,31%	18,52%	28,09%	8,95%
	UNP	17,68%	15,75%	31,49%	16,85%	13,81%	4,42%
Técnicos	UERN	9,68%	32,26%	29,03%	0,00%	19,35%	9,68%
	UFERSA	2,38%	26,19%	38,10%	0,00%	28,57%	4,76%
	UFRN	5,41%	16,22%	43,24%	0,00%	21,62%	13,51%
	UNP	12,50%	12,50%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%
Docentes	UERN	16,67%	36,67%	43,33%	0,00%	0,00%	3,33%
	UFERSA	13,89%	19,44%	33,33%	0,00%	22,22%	11,11%
	UFRN	14,81%	29,63%	11,11%	0,00%	33,33%	11,11%
	UNP	0,00%	18,18%	27,27%	0,00%	36,36%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	22,22%	55,56%	0,00%	22,22%	0,00%
	UFERSA	18,18%	9,09%	54,55%	0,00%	9,09%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

57. A universidade adota práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias para as cadeias produtivas locais.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	21,97%	27,71%	29,30%	7,96%	9,87%	3,18%
	UFERSA	3,77%	14,15%	19,50%	22,33%	34,28%	5,97%
	UFRN	4,63%	11,73%	28,70%	20,06%	25,31%	9,57%
	UNP	14,92%	14,09%	33,70%	20,44%	10,77%	6,08%
Técnicos	UERN	6,45%	22,58%	38,71%	0,00%	25,81%	6,45%
	UFERSA	2,38%	19,05%	42,86%	0,00%	28,57%	7,14%
	UFRN	5,41%	16,22%	27,03%	0,00%	40,54%	10,81%
	UNP	12,50%	0,00%	50,00%	0,00%	37,50%	0,00%
Docentes	UERN	10,00%	40,00%	43,33%	0,00%	3,33%	3,33%
	UFERSA	11,11%	16,67%	33,33%	0,00%	30,56%	8,33%
	UFRN	7,41%	7,41%	40,74%	0,00%	25,93%	18,52%
	UNP	0,00%	18,18%	18,18%	0,00%	54,55%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	77,78%	0,00%	11,11%	11,11%
	UFERSA	0,00%	9,09%	18,18%	0,00%	45,45%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

58. A universidade dá preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribui para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	11,46%	25,16%	35,67%	9,87%	14,01%	3,82%
	UFERSA	3,14%	10,69%	16,04%	35,22%	31,13%	3,77%
	UFRN	4,32%	9,26%	32,72%	26,23%	21,30%	6,17%
	UNP	8,56%	12,71%	35,36%	22,10%	13,54%	7,73%
Técnicos	UERN	9,68%	6,45%	48,39%	0,00%	12,90%	22,58%
	UFERSA	2,38%	23,81%	59,52%	0,00%	9,52%	4,76%
	UFRN	16,22%	24,32%	32,43%	0,00%	21,62%	5,41%
	UNP	12,50%	0,00%	50,00%	0,00%	25,00%	12,50%
Docentes	UERN	16,67%	40,00%	40,00%	0,00%	0,00%	3,33%
	UFERSA	16,67%	16,67%	36,11%	0,00%	27,78%	2,78%
	UFRN	11,11%	18,52%	48,15%	0,00%	14,81%	7,41%
	UNP	18,18%	27,27%	0,00%	0,00%	36,36%	18,18%
Gestores	UERN	0,00%	22,22%	55,56%	0,00%	0,00%	22,22%
	UFERSA	9,09%	18,18%	27,27%	0,00%	36,36%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	57,14%	0,00%	14,29%	28,57%
	UNP	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

59. A universidade conscientiza a comunidade sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	19,75%	19,75%	25,16%	3,82%	19,11%	12,42%
	UFERSA	11,32%	29,25%	16,35%	14,15%	25,16%	3,77%
	UFRN	6,48%	13,27%	19,75%	10,19%	26,85%	23,46%
	UNP	14,09%	11,88%	24,59%	12,15%	18,78%	18,51%
Técnicos	UERN	3,23%	12,90%	41,94%	0,00%	19,35%	22,58%
	UFERSA	9,52%	33,33%	47,62%	0,00%	2,38%	7,14%
	UFRN	0,00%	18,92%	32,43%	0,00%	37,84%	10,81%
	UNP	0,00%	12,50%	12,50%	0,00%	50,00%	25,00%
Docentes	UERN	30,00%	13,33%	23,33%	0,00%	26,67%	6,67%
	UFERSA	30,56%	27,78%	22,22%	0,00%	8,33%	11,11%
	UFRN	22,22%	11,11%	18,52%	0,00%	33,33%	14,81%
	UNP	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	63,64%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	36,36%	9,09%	36,36%	0,00%	18,18%	0,00%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

60. A universidade participa de programas que doa alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	15,61%	19,43%	23,25%	4,78%	18,47%	18,47%
	UFERSA	5,03%	12,89%	14,78%	27,67%	33,02%	6,60%
	UFRN	8,02%	12,04%	25,93%	23,15%	22,53%	8,33%
	UNP	9,12%	9,67%	25,69%	12,71%	23,76%	19,06%
Técnicos	UERN	9,68%	6,45%	29,03%	0,00%	29,03%	25,81%
	UFERSA	9,52%	23,81%	33,33%	0,00%	21,43%	11,90%
	UFRN	5,41%	29,73%	43,24%	0,00%	18,92%	2,70%
	UNP	12,50%	0,00%	12,50%	0,00%	25,00%	50,00%
Docentes	UERN	20,00%	10,00%	33,33%	0,00%	23,33%	13,33%
	UFERSA	13,89%	19,44%	27,78%	0,00%	25,00%	13,89%
	UFRN	25,93%	18,52%	22,22%	0,00%	25,93%	7,41%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	54,55%	45,45%
Gestores	UERN	11,11%	0,00%	22,22%	0,00%	33,33%	33,33%
	UFERSA	18,18%	18,18%	18,18%	0,00%	45,45%	0,00%
	UFRN	14,29%	0,00%	57,14%	0,00%	14,29%	14,29%
	UNP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

61. A universidade promove a aprendizagem em projetos de cunho social.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	7,64%	15,92%	28,34%	2,87%	29,30%	15,92%
	UFERSA	2,20%	12,89%	12,58%	11,01%	54,40%	6,92%
	UFRN	2,47%	9,26%	24,69%	10,49%	31,79%	21,30%
	UNP	8,29%	12,71%	33,15%	10,77%	20,17%	14,92%
Técnicos	UERN	3,23%	6,45%	12,90%	0,00%	45,16%	32,26%
	UFERSA	4,76%	4,76%	40,48%	0,00%	38,10%	11,90%
	UFRN	0,00%	13,51%	27,03%	0,00%	37,84%	21,62%
	UNP	0,00%	25,00%	12,50%	0,00%	25,00%	37,50%
Docentes	UERN	3,33%	13,33%	33,33%	0,00%	36,67%	13,33%
	UFERSA	19,44%	8,33%	33,33%	0,00%	22,22%	16,67%
	UFRN	14,81%	7,41%	7,41%	0,00%	44,44%	25,93%
	UNP	0,00%	9,09%	0,00%	0,00%	54,55%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%
	UFERSA	0,00%	9,09%	45,45%	0,00%	27,27%	18,18%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	UNP	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

62. A universidade promove a criação de equipes interdisciplinares para resolução de problemas sociais.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	11,78%	21,34%	30,57%	5,10%	21,34%	9,87%
	UFERSA	4,09%	18,87%	14,47%	21,07%	36,48%	5,03%
	UFRN	3,70%	9,57%	27,78%	16,98%	28,09%	13,89%
	UNP	8,84%	11,88%	34,81%	11,33%	21,55%	11,60%
Técnicos	UERN	9,68%	12,90%	16,13%	0,00%	29,03%	32,26%
	UFERSA	2,38%	23,81%	54,76%	0,00%	16,67%	2,38%
	UFRN	5,41%	13,51%	27,03%	0,00%	35,14%	18,92%
	UNP	0,00%	25,00%	37,50%	0,00%	12,50%	25,00%
Docentes	UERN	6,67%	23,33%	36,67%	0,00%	23,33%	10,00%
	UFERSA	22,22%	25,00%	22,22%	0,00%	16,67%	13,89%
	UFRN	14,81%	14,81%	29,63%	0,00%	22,22%	18,52%
	UNP	0,00%	0,00%	18,18%	0,00%	45,45%	36,36%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	18,18%	9,09%	45,45%	0,00%	18,18%	9,09%
	UFRN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

63. A universidade trabalha em conjunto com outras universidades para o desenvolvimento das regiões que estão inseridas.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	12,74%	23,57%	33,12%	6,37%	17,20%	7,01%
	UFERSA	4,09%	15,09%	14,15%	22,33%	38,99%	5,35%
	UFRN	4,94%	7,41%	27,47%	19,75%	26,85%	13,58%
	UNP	14,92%	13,81%	34,25%	16,02%	14,36%	6,63%
Técnicos	UERN	9,68%	0,00%	32,26%	0,00%	22,58%	35,48%
	UFERSA	2,38%	16,67%	47,62%	0,00%	16,67%	16,67%
	UFRN	0,00%	16,22%	32,43%	0,00%	40,54%	10,81%
	UNP	0,00%	37,50%	0,00%	0,00%	37,50%	25,00%
Docentes	UERN	10,00%	16,67%	26,67%	0,00%	36,67%	10,00%
	UFERSA	13,89%	19,44%	22,22%	0,00%	27,78%	16,67%
	UFRN	11,11%	11,11%	29,63%	0,00%	25,93%	22,22%
	UNP	9,09%	27,27%	9,09%	0,00%	45,45%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	11,11%	0,00%	44,44%	44,44%
	UFERSA	9,09%	0,00%	9,09%	0,00%	54,55%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	28,57%	57,14%
	UNP	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

64. Os programas de pós-graduações da universidade são acessíveis à classe trabalhadora.							
Número de respostas: 1.569		**Percepção Desfavorável**		**Neutro**		**Percepção Favorável**	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	12,10%	23,25%	29,62%	6,05%	19,75%	9,24%
	UFERSA	1,89%	17,61%	15,41%	27,04%	32,39%	5,66%
	UFRN	11,42%	14,20%	22,53%	19,14%	20,68%	12,04%
	UNP	11,60%	18,51%	26,80%	12,71%	19,89%	10,50%
Técnicos	UERN	16,13%	12,90%	19,35%	0,00%	32,26%	19,35%
	UFERSA	9,52%	26,19%	50,00%	0,00%	14,29%	0,00%
	UFRN	21,62%	18,92%	27,03%	0,00%	18,92%	13,51%
	UNP	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	37,50%	25,00%
Docentes	UERN	13,33%	6,67%	26,67%	0,00%	36,67%	16,67%
	UFERSA	16,67%	19,44%	27,78%	0,00%	16,67%	19,44%
	UFRN	14,81%	22,22%	14,81%	0,00%	33,33%	14,81%
	UNP	0,00%	18,18%	27,27%	0,00%	45,45%	9,09%
Gestores	UERN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	44,44%	55,56%
	UFERSA	18,18%	0,00%	18,18%	0,00%	36,36%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	28,57%	57,14%
	UNP	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

65. Os programas e projetos de extensão rural contribuem para o desenvolvimento das comunidades rurais.							
Número de respostas: 1.569		Percepção Desfavorável		Neutro		Percepção Favorável	
		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Não sei responder	Concordo	Concordo totalmente
Alunos	UERN	11,78%	20,70%	27,71%	7,01%	20,06%	12,74%
	UFERSA	1,26%	5,97%	8,18%	19,81%	47,17%	17,61%
	UFRN	3,09%	6,79%	24,69%	19,14%	23,46%	22,84%
	UNP	15,47%	11,05%	31,77%	19,89%	13,26%	8,56%
Técnicos	UERN	9,68%	12,90%	29,03%	0,00%	22,58%	25,81%
	UFERSA	4,76%	14,29%	38,10%	0,00%	38,10%	4,76%
	UFRN	0,00%	10,81%	45,95%	0,00%	27,03%	16,22%
	UNP	12,50%	25,00%	12,50%	0,00%	12,50%	37,50%
Docentes	UERN	6,67%	30,00%	33,33%	0,00%	16,67%	13,33%
	UFERSA	8,33%	5,56%	33,33%	0,00%	33,33%	19,44%
	UFRN	11,11%	3,70%	29,63%	0,00%	25,93%	29,63%
	UNP	9,09%	18,18%	18,18%	0,00%	27,27%	27,27%
Gestores	UERN	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	33,33%	55,56%
	UFERSA	9,09%	0,00%	18,18%	0,00%	45,45%	27,27%
	UFRN	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	42,86%	42,86%
	UNP	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa.