

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

VITOR FELIX DE SOUZA

**FATORES QUE INFLUENCIAM A RESPONSABILIDADE SOCIAL
CORPORATIVA DE HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS**

**DOURADOS/MS
2019**

VITOR FELIX DE SOUZA

**FATORES QUE INFLUENCIAM A RESPONSABILIDADE SOCIAL
CORPORATIVA DE HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS**

Trabalho de Graduação
apresentado à Faculdade de
Administração, Ciências Contábeis
e Economia da Universidade
Federal da Grande Dourados,
como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em
Ciência Contábeis

Orientador: Professor Dr.
Elise Soerger Zaro.

Coorientadora: Me. Cristiane
Aparecida da Silva.

**DOURADOS/MS
2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

S729f Souza, Vitor Felix De

Fatores que Influenciam a Responsabilidade Social Corporativa de Hospitais Universitários
[recurso eletrônico] / Vitor Felix De Souza. -- 2019.

Arquivo em formato pdf.

Orientador: Elise Soerger Zaro.

Coorientador: Cristiane Aparecida da Silva.

TCC (Graduação em Ciências Contábeis)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2019.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:

<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Responsabilidade Social Corporativa (RSC). 2. Hospitais Universitários (HU). 3. ISO 26000.
4. Contabilidade aplicada ao setor hospitalar. I. Zaro, Elise Soerger. II. Silva, Cristiane Aparecida
Da. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

VITOR FELIX DE SOUZA

Esta monografia foi defendida dia 27/11/2019 e julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:



Presidente

Elise Soerger Zaro



Avaliador 1

Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira



Avaliador 2

Marcelo Chaves de Jesus

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus, por estar sempre ao meu lado, me fazendo capaz, determinado e encorajado a vencer qualquer obstáculo que surgem diante da minha vida.

A minha família por estar sempre ao meu lado, me apoiando e me auxiliando em todas as minhas tomadas de decisões, depositando fé e positivismo em todas os meus esforços.

A minha professora orientadora Elise Soerger Zaro, que sempre esteve ao meu lado durante o trabalho de monografia, orientando com atenção, paciência, dedicação, conselhos e na luta para que este trabalho se tornasse um sucesso. Obrigado, por ser essa pessoa maravilhosa e motivadora que você é, dedico grandemente este trabalho a você.

A minha colega de trabalho e coorientadora Cristiane Aparecida da Silva, que sempre me deu apoio, conselhos e auxílios sempre quando pode, sem medir esforços algum. Obrigado, por ser essa pessoa maravilhosa e motivadora que você é, dedico grandemente este trabalho a você também, pois nada disso seria começado, sem o seu estímulo e confiança que teve comigo.

Aos meus colegas de trabalho do HU-UFGD, que o tempo todo me deram força e estímulo para poder finalizar a presente monografia. Obrigado, pela pressão que sempre colocavam em mim para que eu pudesse terminar o referente trabalho.

Neste percurso muitas pessoas se fizeram presentes diariamente, outras transmitiam pensamentos e palavras positivas. Jamais esquecerei destas pessoas que não mediram esforços e seu tempo para me apoiar e acompanhar.

Obrigado, a todos que foram decisivos em minha caminhada durante o ano de 2019.

RESUMO

A presente pesquisa tem a finalidade de analisar e evidenciar os fatores que influenciam a responsabilidade social corporativa (RSC), em um hospital universitário público (HU), em relação a percepção dos colaboradores dessas instituições. A população da pesquisa compõe-se de todos os colaboradores (empregados) dos HU de todo o país, nas quais são gerenciados pela rede EBSEH. A amostra compreende 101 colaboradores dessas organizações que responderam ao instrumento de pesquisa na qual foi utilizado mediante análise de questionário estruturado (survey). Os dados do levantamento foram submetidos a análise descritiva com a utilização do modelo de regressão linear simples, para a extração desses dados de forma sintetizada e conjugada. Os resultados da pesquisa mostram que em relação as variáveis que estruturam-se os domínios abordados no questionário, direitos humanos, meio ambiente, consumidor (usuário do serviço de saúde) e participação ativa no desenvolvimento comunitário podem apresentar influências pouco, média ou muita significativas em relação a idade do hospital, porte ou região. Assim, a presente pesquisa busca contribuir e fortalecer a temática em questão, conferindo, assim, uma melhor conexão entre a contabilidade e o seu contexto social.

Palavras-chaves: Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Hospitais Universitários (HU), ISO 26000, Contabilidade aplicada ao setor hospitalar.

ABSTRACT

This research aims to analyze and highlight the factors that influence corporate social responsibility (CSR) in a public university hospital (HU), in relation to the perception of the employees involved. A research population of all HU employees across the country, in which they are managed by the EBSEH network. A sample includes 101 contributors, including those who responded to the survey instrument used through structured questionnaire analysis (survey). The research data were used for descriptive analysis using the simple linear regression model to extract these data in a synthesized and conjugated manner. The research results show that, in relation to the variables that structure the domains addressed without questionnaire, human rights, environment, consumer (health service user) and active participation in the development of applications that exhibit little, medium or much use. regarding hospital age, size or region. Thus, this research seeks to contribute and strengthen the theme in question, providing a better connection between accounting and its social context.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), University Hospitals (HU), ISO 26000, Accounting applied to the hospital sector.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 11 |
| 1.1. DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA..... | 12 |
| 1.2. OBJETIVOS..... | 12 |
| 1.2.1. OBJETIVO GERAL..... | 13 |
| 1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 13 |
| 1.3. JUSTIFICATIVAS | 13 |
| 2. REFERÊNCIAL TEÓRICO..... | 15 |
| 2.1. RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE | 15 |
| 2.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL E ISO 26000 | 18 |
| 3. METODOLOGIA | 19 |
| 3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA | 19 |
| 3.2. DEFINIÇÃO DA AMOSTRA | 19 |
| 3.3. TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS DE ANÁLISES | 20 |
| 3.3. TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS..... | 21 |
| 3.4. TÉCNICAS DE ANÁLISES DE DADOS | 22 |
| 4. RESULTADOS E ANÁLISES DOS DADOS..... | 23 |
| 4.1. PERFIL DOS COLABORADORES..... | 23 |
| 4.2. PERFIL DOS HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS (HU)..... | 24 |
| 4.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – DIREITOS HUMANOS | 24 |
| 4.4. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – MEIO AMBIENTE..... | 28 |
| 4.5. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – CONSUMIDOR (USUÁRIO DO SERVIÇO DE SAÚDE) | 31 |
| 4.6. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – PARTICIPAÇÃO ATIVA NO DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO..... | 35 |
| 5. CONCLUSÃO | 43 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| Figura 1 – Promove esforços contínuos para garantir os direitos dos colaboradores..... | 24 |
| Figura 2 – Desenvolve processos para controlar eventos que violam o direito dos colaboradores..... | 25 |
| Figura 3 – Estabelece regras para evitar a violação dos direitos dos colaboradores..... | 26 |
| Figura 4 – Fortalece a comunicação na resolução de conflitos entre os colaboradores..... | 26 |
| Figura 5 – Garante a saúde e segurança dos colaboradores..... | 27 |
| Figura 6 – Estabelece um sistema de gestão de saúde e segurança dos trabalhadores..... | 28 |
| Figura 7 – Promove esforços na prevenção da poluição..... | 28 |
| Figura 8 – Promove esforços na economia de energia..... | 29 |
| Figura 9 – Promove proteção do meio ambiente, biodiversidade e restauração do habitat natural..... | 30 |
| Figura 10 – Propicia o aumento de investimento ambiental para melhorar os processos de trabalho..... | 30 |
| Figura 11 – Desenvolve procedimentos de consumo sustentável, promovendo a destinação adequada dos resíduos sólidos..... | 31 |
| Figura 12 – Desenvolve procedimentos para proteger a saúde e segurança dos usuários dos serviços de saúde..... | 32 |
| Figura 13 – Respeita os direitos dos povos indígenas..... | 32 |
| Figura 14 – Implementa e divulga práticas de campanhas periódicas..... | 33 |
| Figura 15 – Implementa práticas contratuais justas..... | 34 |
| Figura 16 – Fornece serviços e suportes para usuários dos serviços de saúde..... | 34 |
| Figura 17 – Garante a proteção dos dados dos usuários dos serviços de saúde..... | 35 |
| Figura 18 – Participa e apoia o desenvolvimento da comunidade local..... | 36 |

| | |
|---|-----------|
| Figura 19 – Apoia a cultura da comunidade local e o desenvolvimento da educação..... | 36 |
| Figura 20– Considera as necessidades locais de emprego nos métodos de recursos humanos da instituição..... | 37 |
| Figura 21 – Esforça-se pelo desenvolvimento de tecnologia e acesso por meio de cooperações..... | 37 |
| Figura 22 – Evita danos à saúde da comunidade local..... | 38 |
| Figura 23 – Evita danos à saúde da comunidade local..... | 38 |
| Figura 24 – Investe recursos em iniciativas e programas destinados a melhorar os aspectos sociais da vida comunitária..... | 39 |

1. INTRODUÇÃO

O tema responsabilidade social é, em termos gerais, a união de iniciativas, posturas e comportamentos aderidos por uma instituição a fim de assegurar e aprimorar o bem-estar dos diferentes públicos dos quais exerce interações.

De acordo com Domingos (2007) a responsabilidade social agrega três principais dimensões: econômica, social e ambiental. Além de que, segundo o mesmo, surge como uma resposta das instituições em relação às questões sociais da atualidade e as consequências que as mesmas trazem à própria organização. E ainda, a responsabilidade social das empresas pode ser vista como uma ação criativa da humanidade em que se propõe em amenizar o impacto negativo, na qual a mesma acarreta na sociedade.

Assim, uma boa gestão em responsabilidade social é aquela que ao mesmo instante em que aumenta a lucratividade, também produz benefícios para a sociedade e o bem-estar social, como por exemplo, investimentos em formação dos trabalhadores e, posteriormente, da sociedade transmitindo conhecimentos na área em que atuam.

De acordo com Araújo (2006) a responsabilidade social corporativa vem demandando cada vez mais novas condutas éticas dentro da entidade e uma gestão comprometida na obtenção dos objetivos e delineamento das mediações com a devida gestão de recursos. As organizações desenvolvem condutas e práticas para assegurar a lucratividade e sustentabilidade aos negócios.

A responsabilidade social constitui também concepções éticas na missão da instituição. A ética agrega todas as ações que possibilitam alcançar virtudes, qualidades pessoais e o caráter. Não é apenas incumbir à lei, mas em contrapartida ajuda a solucionar o conflito entre o que é melhor para o negócio e o que é eticamente mais correto. (REGO et al., 2007).

As instituições têm assim deveres e deve conduzir-se a tomar consciência das responsabilidades para com a sociedade, assumindo assim responsabilidades sociais quando o governo e o Estado fracassam diante seu seguimento.

A praxe da responsabilidade social é atualmente mais evidente em grandes instituições privadas, entretanto, estas práticas são estimuladas por todo tipo de organizações, quer do setor privado quer público. (COM, 2001).

Desse modo, fundamenta-se assim que são muitas as concepções positivas que a responsabilidade social agrega ao mundo, sendo, o aumento da confiança, da justiça, do respeito pelos direitos humanos, da transparência, da autonomia dos indivíduos, da aquisição de conhecimento, da orientação, etc.

De acordo com Rego et al. (2007) aproximadamente dois terços da sociedade gostariam que as instituições fossem para além da constituição de lucros, pagamentos de tributos e da execução de imperativos legais. Para os autores, a proteção da saúde e segurança dos cooperantes, a proteção ambiental, o tratamento não discriminatório, entre outros, deve predominar sobre a finalidade de obtenção do lucro.

Assim, a responsabilidade social corporativa pode tornar-se como um incentivo, a fim de estimular à promoção de iniciativas com o objetivo de ser útil à sociedade ao mesmo instante que originam retornos lucrativos resultantes dessas ações. A técnica da responsabilidade social encaminha ao desenvolvimento de novas e mais saudáveis vinculações e parcerias, coesão econômica e social, melhorias no incremento da saúde e proteção do meio ambiente (COM, 2001).

1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Na área da saúde, a responsabilidade social corporativa significa que existe uma obrigação ética que hospitais e outras organizações façam algo benéfico em questões como a prestação de cuidados de saúde de qualidade a todos os que têm direito a ela. Não é fácil praticar a responsabilidade social porque a satisfação dos interesses de algumas partes interessadas pode ser oposta à meta fundamental da maioria dos sistemas de saúde. Apesar desse paradoxo, que pode originar alguma dificuldade na gestão das organizações de saúde, muitos hospitais por lucro e sem fins lucrativos) têm aplicado o conceito de responsabilidade social por intermédio de intervenções explícitas nas decisões gerenciais, neste contexto surge a questão problema: **Quais os fatores que influenciam a responsabilidade social corporativa dos hospitais público Universitários na percepção dos seus colaboradores (trabalhadores)?**

1.2 OBJETIVOS

Na percepção de Richardson (1999), o objetivo geral de um estudo pode ser definido como sendo aquilo que se pretende alcançar com a realização da pesquisa, enquanto que os objetivos específicos definem aspectos operacionais que se pretende estudar e que contribuem para alcançar o objetivo geral. Assim, diante da questão de pesquisa proposta, delinearão-se o objetivo geral e específicos deste estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do presente trabalho é analisar os fatores que influenciam a responsabilidade social corporativa de Hospitais Públicos Universitários na percepção dos seus colaboradores.

1.2.2 Objetivos Específicos

Com base no objetivo geral, enfatizam-se os objetivos específicos da pesquisa:

- a) Identificar as variáveis relacionadas a Responsabilidade Social Corporativa dos Hospitais públicos Universitários;
- b) Mensurar as variáveis da Responsabilidade Social Corporativa dos Hospitais públicos Universitários;
- c) Relacionar as variáveis da Responsabilidade Social Corporativa dos Hospitais públicos Universitários.

1.3 JUSTIFICATIVA

A importância desta pesquisa é que ele amplia explicitamente o conceito de responsabilidade social corporativa, aplicando-o não apenas ao setor privado, mas também ao domínio público. Desse modo, a temática Responsabilidade Social, tem grande relevância na sociedade, pois a mesma compreende a relação entre a entidade incorporada em certo local, com a população. Assim, as empresas devem buscar meios

de mecanismos para que possam beneficiar a coletividade, seja ela interna (funcionários, etc) ou externa (sociedade, etc). Sendo assim, a temática em questão tem grande relevância no intuito de esclarecer o papel das organizações na sociedade, e os benefícios incorporados com esse avanço.

Em relação à contribuição do estudo para a contabilidade especificamente concernente a contabilidade gerencial refletindo que os achados podem ser elementos utilizados na gestão de Hospitais Públicos Universitário com finalidades estratégicas de melhorar os aspectos internos (empregados) como externos fomentando regiões subdesenvolvidas, analisando por meio das variáveis Direitos Humanos, Meio ambiente, Consumido (usuário do serviço de saúde) e a Participação Ativa no desenvolvimento Comunitário.

Esta pesquisa está estruturado em cinco sessões distintas. A primeira apresenta a introdução e a problemática do estudo juntos com os objetivos e a justificativa. A segunda traz o referencial teórico e hipóteses de pesquisa. A terceira sessão descreve as escolhas metodológicas. A quarta sessão apresenta os resultados . Por fim, na quinta sessão são apresentadas a conclusão e posteriormente as referências do trabalho de conclusão de curso (TCC).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O propósito do referencial teórico é criar um plano de sustentação argumentativo acerca do tema a abordado, dando embasamento e servindo como comparação em relação aos resultados a serem obtidos a partir dos dados coletados empiricamente.

2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS INSTITUIÇÕES DE SAÚDE

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é definida como “o compromisso contínuo das organizações em se comportar eticamente e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando a qualidade de vida da força de trabalho e suas famílias, bem como da comunidade local e da sociedade em geral” (WBCSD, 1999). Outras fontes (European Commission, 2001) geralmente abrangem aspectos iguais ou semelhantes e frequentemente enfatizam que a RSC é sobre a capacidade de satisfazer três linhas de base: econômica, ambiental e social (ELKINGTON, 1997).

A responsabilidade social pode ser identificada sob diversos aspectos e definições. O fato é que se constata atualmente um crescimento relevante de entidades preocupadas em aderir boas práticas de gestão, bem como ações sociais dirigidas ao público externo e interno da empresa. De acordo com Alessio (2004), o termo responsabilidade social é representado por autores de diversificadas áreas do conhecimento, como nas Ciências Sociais, na Administração, Economia e Marketing, sendo que cada autor retrata uma interpretação diferente e muito particular mediante a sua área profissional. A responsabilidade social das organizações “é a ideia de que uma entidade deveria enxergar além de seus próprios interesses e dar uma contribuição para a sociedade (NISCHELS; WOODS, 1991, p.11)”.

Ampliando a compreensão do termo, Peter e Churchill (2000, p. 41), asseguram que “a aceitação da responsabilidade social consiste-se em partes, na visão de que ela importa para a entidade, mas também é uma questão de ética”. A ética remete-se a princípios e valores morais que regem as organizações e dirigem suas decisões e atividades.

Além disso, a RSC é vista como uma habilidade organizacional para gerenciar as partes interessadas (WADDOCK E BODWELL, 2004 ; CLARKSON, 1995) ou como Castka et al. (2004a, p. Vii) afirmam, um conceito que “permite que as organizações operem de maneira lucrativa, mas social e ambientalmente responsável, para alcançar a sustentabilidade do negócio e a satisfação das partes interessadas.

Finalmente, a RSC ressalta que responsabilidade significa não apenas cumprir a lei, mas também cumprir as responsabilidades éticas esperadas pela sociedade que estão além das obrigações legais (CARROLL, 1979; EUROPEAN COMMISSION, 2001; MOON, 2004 ; MCWILLIAMS E SIEGEL, 2001).

Segundo Jamali et al., (2008), a Responsabilidade Social Corporativa (RSC), de outra forma, preocupa-se com o compromisso das organizações empresariais de forma que favoreça em relação ao desenvolvimento sustentável diante as partes interessadas em questões, evidenciando preocupações e avanços das condições sociais.

Em termos claros, a RSC pode ser esclarecida como a obrigação de uma empresa de usar seus recursos de forma a beneficiar a sociedade (SNIDER et al., 2003). De maneira mais geral, a RSC é um agregado de políticas, práticas e programas integrados em todos os procedimentos de negócios e nas tomadas de decisões dos processos, e propõe que a empresa maximize os impactos positivos de suas operações diante a sociedade (BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY, 2003).

A RSC no setor de saúde, embora seja uma área carecida de atenções sistemáticas, são diversos os desafios que intermeiam perante o favorecimento positivo deste domínio público, assim apontados por Pointer e Orlikoff (1999), em que os desafios que as organizações de saúde enfrentam hoje são muito maiores que no passado. O aumento incessante dos custos com a saúde, o crescimento contínuo nas demandas de medicamentos, o surgimento de novas doenças e seguidamente novos tratamentos, avanços tecnológicos, aumento das insatisfações das sociedades, e a escassa atenção da mídia são todos fatores contribuintes para esses desafios.

Demandas por melhores serviços, produtos farmacêuticos, médicos e avanços na medicina, por um lado, encontram-se cada vez mais contrabalanceados por um conjunto gradativamente mais escasso de investimentos de capitais e ainda, carente de profissionais dispostos e qualificados no mercado atual (POINTER; ORLIKOFF, 1999).

Eeckloo et al., (2004), levantam o questionamento de saber se, em que medida, a RSC dos modelos desenvolvidos no mundo corporativo pode fornecer comparações úteis no campo da boa governança hospitalar. Dessa forma os autores chegam à

conclusão de que, embora uma simples tradução e a síntese das praxes existentes eventualmente não serão satisfatórias, sobretudo em relação à governança de hospitais sem fins lucrativos, a RSC pode fornecer um quadro extensivo de referências para qual o setor hospitalar necessita dar a sua própria perspectiva de análise. O princípio direcionador de todas essas reflexões, segundo os autores, se dá pela “busca contínua da adaptação entre o contexto organizacional e ambiental das mudanças e os principais aspectos da governança hospitalar, como a estrutura, composição e as atividades das organizações (EECKLOO et al., 2004, p. 3).

Desse modo, torna-se significativo estabelecer uma distinção entre dois tipos diferentes de instituições hospitalares: organizações com e sem fins lucrativos.

Brickley et al (2003), evidenciam que organizações sem fins lucrativos, são instituições cujas principais entidades governantes (executivos, membros de conselhos) não recebem lucros residuais. Essas organizações se beneficiam da imunidade tributária, entretanto, as regulamentações exigem que seu superávit líquido seja dedicado às atividades sociais.

De acordo com Eeckloo et al. (2004), apontam que as organizações sem fins lucrativos carecem do princípio da maximização do lucro, embora, tenha uma atenção redirecionada invariavelmente, para uma gama maior de partes interessadas.

Segundo McFarlan (1999), os conselhos sem fins lucrativos na qual integram as instituições com esses mesmos fins, esperam também avaliar como suas organizações estão atingindo os aspectos qualitativos das suas missões, em que dizem respeito aos aspectos de melhoria do acesso, qualidade, equidade social, redução de custos e no reconhecimento de serviços diferenciados de assistência ao paciente.

Para Eeckloo et al. (2004), as organizações hospitalares com fins lucrativos, há invariavelmente, uma correlação bem estabelecida entre propriedade e controle, geralmente referida pela prestação de contas da administração para com os acionistas. Essas organizações possuem a finalidade da obtenção do lucro, tendo como atividade principal, a prestação de serviços médicos hospitalares.

Diante disso, é importante evidenciar que os conselhos corporativos com e sem fins lucrativos, muito embora distintos, também compartilham de inúmeras responsabilidades semelhantes e enfrentam diversos desafios paralelos nos dias atuais. Desafios esses comuns, se encontram em grande parte, relacionados ao entendimento e gerenciamento do relacionamento com a equipe médica e gerencial, interagindo com os diferentes estímulos estabelecendo assim, um equilíbrio entre a

autoridade do conselho e a responsabilidades de gestão, sendo esses desafios mais complexos em instituições sem fins lucrativos (WILSON, 2002).

A pressão da globalização está levando a uma redefinição da função social de muitas organizações de saúde. De fato, alguns deles têm como meta social a prestação de cuidados de saúde de qualidade e como um objetivo econômico para aumentar a riqueza e o emprego em uma comunidade particular e também para contribuir para o desenvolvimento de novas tecnologias.

No entanto, o que se espera hoje de um hospital é também sua contribuição para uma sociedade mais justa e um ambiente mais seguro. As organizações de saúde que tentam agir de maneira socialmente responsável devem fazer o que é certo, minimizando o dano potencial às partes interessadas.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL E ISO 26000

Discussões demonstram que o campo da RSC é uma área de investigação verdadeiramente multidisciplinar e multissetorial. Para capturar esse fenômeno “holístico”, a *International Organization for Standardization* (ISO) ou Organização Internacional para Padronização, em português. A ISO criou um Grupo de Trabalho de Responsabilidade Social equilibrado e de participação múltipla (ISO / TMB / WG SR; a partir deste ponto é chamado de “Grupo de Trabalho SR”) encarregado do desenvolvimento de “Padrão de Orientação Internacional sobre Responsabilidade Social - ISO 26000”.

A Organização Internacional de Normalização ou Organização Internacional para Padronização, popularmente conhecida como ISO é uma entidade que congrega os grêmios de padronização/normalização de 162 países.

Estabelecido em 2005, o SR Working Group envolve cerca de 300 especialistas nomeados de 54 países membros da ISO e 33 organizações de contato, que representam 6 grupos de *stakeholders* principais (indústria, governo, consumidor, trabalho, organizações não-governamentais e serviços, apoio, pesquisa e outros); ISO / TMB / WG / SR de 2006). De fato, o Grupo de Trabalho da RSC é um dos maiores e mais diversos grupos de trabalho já estabelecidos pela ISO.

3 METODOLOGIA

O processo de investigação científica faz sentido e contribui para a sociedade a medida em que conhecimentos sistemáticos e seguros são adotados e seguidos. Neste entendimento, faz-se necessário traçar cuidadosamente o curso de ação a ser seguido e prever as alternativas possíveis para sua execução, isto é, elaborar um adequado planejamento para o estudo. Eisenhardt (1989) indica que a definição do problema de pesquisa e das variáveis potenciais sejam realizadas, evitando ao máximo a preconcepção dos resultados.

Face ao apresentado, esta seção tem como objetivo delinear os procedimentos metodológicos aplicados para elucidar a questão de pesquisa e os objetivos propostos para este trabalho de conclusão de curso.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento da pesquisa compreende a parte inicial do trabalho científico, é a parte de planejamento da pesquisa que envolve tanto o desenho quanto a coleta de dados (CALAIS, 2010).

A abordagem com relação ao problema caracteriza-se fundamentalmente em uma pesquisa quantitativa por aplicar análises estatísticas (RICHARDSON, 1999).

Quanto ao objetivo, esta pesquisa busca analisar os fatores que influenciam a responsabilidade social corporativa de hospital públicos Universitários na percepção de seus colaboradores, caracterizando-se como descritivo. Cooper e Schindler (2011) explicam que a pesquisa descritiva, em contraste com a pesquisa exploratória, por exemplo, é normalmente mais estruturada com hipóteses ou questões investigativas claramente declaradas.

3.2 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA

A população da pesquisa é caracterizada por um conjunto de elementos que possuem informações desejadas (RICHARDSON, 1999). Neste entendimento, a população desta pesquisa é representada pelos colaboradores do hospital.

De acordo com Cooper et al. (2011), uma amostra examina parte da população-alvo, cuidadosamente selecionada para representar aquela população. Assim, para a seleção da amostra desta pesquisa, utilizou-se de forma intencional e não probabilística, sustentando-se pelo critério daquelas universidades com históricos de dados completos, portanto, a partir da coleta de dados foi definida a amostra.

O estudo foi realizado em relação a todos os hospitais universitários públicos (HU) do país. Os sujeitos do estudo foram partes dos colaboradores, que representam os trabalhadores. As pessoas trabalham em diferentes áreas como a gestão, armazenamento, ambulâncias, análises clínicas, enfermagem, lavanderia, tecnologia da informação, manutenção, segurança, serviços de emergência, entre outros.

3.3 TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS DE ANÁLISES

Quanto à natureza de pesquisa, foi elaborado um estudo quantitativo, em que segundo Leite (2008), houve uma mensuração e quantificação dos dados alcançados mediante o procedimento estatístico realizado por meio do resultado obtido por meio do questionário. Este foi composto de quatro variáveis que dizem respeito, primeiramente, aos direitos humanos, meio ambiente, consumidor e participação ativa no desenvolvimento comunitário.

Ao aplicar o questionário incidiram-se as seguintes configurações:

- Universo da pesquisa: o universo foi constituído por colaboradores dos hospitais universitários (HU), que evidenciaram suas percepções em relação aos fatores que influenciam a RSC nessas instituições. O questionário foi enviado ao total de 547 colaboradores.
- Amostra: 101 colaboradores responderam ao questionário.
- Método de coleta: O questionário foi inserido no Google Docs e o link compartilhado através dos E-mail de cada colaborador, na qual foi encontrado e identificados na própria plataforma de e-mails da EBSEPH e também foram enviados os links por intermédio da rede social de negócios: *linkedin*, entre os meses de agosto a novembro/2019.
- Procedimentos/Técnicas utilizadas para a extração dos dados: Foi utilizado o modelo de Regressão linear simples, na qual foram conjugadas as diferentes

variáveis que integraram os múltiplos domínios estruturados mediante o questionário, obtendo assim uma análise mais sintetizada e significativa em relação aos fatores que influenciam de grande, média e pouca significância a RSC nos hospitais universitários públicos (HU).

Os dados foram retratados em gráficos sobre a forma de percentual, designando-se como uma análise descritiva, que sintetiza as informações desta pesquisa em um conjunto de dados (AGRESTI; FINLAY, 2012).

3.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários estruturados (*survey*), baseados na revisão de literatura e analisados por meio de estatísticas, no quadro 01 estão disponibilizadas as dimensões e afirmativas que foram aplicadas na pesquisa.

Quadro 1 – Dimensões e afirmativas da pesquisa

| Dimensões | afirmativas |
|--|--|
| Direitos humanos | A instituição na qual eu trabalho.... |
| | 1. Promove esforços contínuos para investigar situações que garantam os direitos dos colaboradores. |
| | 2. Desenvolve processos para controlar possíveis eventos relacionados à violação de direitos dos colaboradores. |
| | 3. Estabelece regras para evitar a violação dos direitos dos colaboradores. |
| | 4. Fortalece a comunicação entre todos os colaboradores para resolver a revanche. |
| | 5. Garante a saúde e a segurança dos colaboradores no trabalho. |
| Meio ambiente | 6. Estabelece um sistema profissional de gestão de saúde e segurança. |
| | A instituição na qual eu trabalho.... |
| | 7. Promove esforços na prevenção da poluição. |
| | 8. Promove esforços na economia de energia. |
| | 9. Promove esforços na proteção do meio ambiente, biodiversidade e restauração do habitat natural. |
| | 10. Propicia o aumento do investimento ambiental para melhorar os processos de trabalho. |
| Consumidor (usuário do serviço) | 11. Desenvolve procedimentos que enfatizem o consumo sustentável, atendendo aos requisitos de economia de energia e redução da poluição. |
| | A instituição na qual eu trabalho.... |
| | 12. Desenvolve procedimentos que protege a saúde e a segurança dos usuários dos serviços de saúde. |
| | 13. Respeita os direitos dos povos indígenas. |
| | 14. Implementa práticas de marketing justas com informações factuais e imparciais. |
| | 15. Implementa práticas contratuais justas. |
| 16. Fornece serviços e suporte para os usuários dos serviços de saúde, especialmente para reclamações e resolução de disputas. | |

| | |
|---|--|
| | 17. Garante a proteção dos dados dos usuários dos serviços de saúde bem com sua privacidade. |
| Participação ativa no desenvolvimento comunitário | A instituição na qual eu trabalho.... |
| | 18. Participa e apoia o desenvolvimento da comunidade local. |
| | 19. Apoia a cultura da comunidade local e o desenvolvimento da educação. |
| | 20. Considera as necessidades locais de emprego na estratégia de recursos humanos da instituição. |
| | 21. Esforça-se pelo desenvolvimento de tecnologia e acesso por meio de cooperação com governos, empresas, universidades e instituições de pesquisa e a comunidade local. |
| | 22. Evita danos à saúde da comunidade local. |
| | 23. Apoia a promoção da situação de saúde da comunidade local. |
| | 24. Investe recursos em iniciativas e programas destinados a melhorar os aspectos sociais da vida comunitária. |

Fonte: adaptado de TONG, ET AL., (2018).

3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

O método de análise de dados utilizado ao referente projeto se deu por meio de natureza quantitativa, na qual de acordo com Knechtel (2014), a pesquisa de análise quantitativa é uma categoria de pesquisa que opera sobre um problema social ou humano, em que é fundamentado no teste de uma teoria e integrado por variantes quantificadas em números, nas quais são examinadas de forma estatística, com a finalidade de compreender se as generalizações previstas se asseguram ou não.

Segundo ainda, Knechtel (2014), é uma pesquisa associada à análise empírico-descritiva, quando se busca constatar e identificar entre as variantes, as associações de causa e efeito entre os distintos fenômenos.

A estrutura da informação na pesquisa quantitativa são os dados, que, nos procedimentos quantitativos são identificados em (KNECHTEL, 2014, p. 93):

- **Dados primários:** adquiridos no domínio da pesquisa, diretamente com as fontes originais de informação (indivíduos entrevistados e/ou respondentes).
- **Dados secundários:** dados já efetivados, geralmente procedentes de pesquisas oficiais e/ou outras fontes credenciadas.

A técnica da pesquisa quantitativa empregada na análise dos dados é de caráter descritivo, na qual segundo Knechtel (2014, p. 95), é um método de coleta de várias informações com grande número de variáveis, nas quais foram reduzidas a

quantificadores, que constituem a dinâmica social, com a finalidade de retratar o acontecimento dos fenômenos. É realizado um levantamento, análise e interpretação de dados. O pesquisador deve proceder como observador, se preservando distante do objeto de estudo, para que não influencie nas respostas adquiridas.

4. RESULTADOS E ANÁLISES DOS DADOS

Para avaliar por meio das percepções os fatores que influenciam a RSC em um hospital universitário (HU), desenvolveu-se a pesquisa com colaboradores dos hospitais universitários vinculado à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) em diversas regiões do país, na qual evidenciaram suas percepções de acordo com cada variável.

O questionário foi dividido em cinco partes, sendo: (i) direitos humanos, (ii) meio ambiente, (iii) consumidor: usuário do serviço de saúde e (iv) participação ativa no desenvolvimento comunitário.

4.1 PERFIL DOS COLABORADORES

A pesquisa foi realizada em um universo de 101 colaboradores dos diversos hospitais universitários (HU) de todo o país, portanto, o perfil destes respondentes apresenta como o disposto a seguir:

- Qualificação do respondente: 44,6% possuem especialização, 26,7% portam mestrado, 14,9% contêm graduação, 10,9% detém doutorado e apenas 3% apresentam ensino médio.
- Tempo de serviço do respondente no hospital: O tempo de atuação de cada colaborador, se estabelece entre 02 a 14 anos.
- Cargo do respondente: 58,4% é constituído pela atividade meio do hospital (cargos relacionados a administração, ex: contador, administrador, engenheiro, etc...), 41,6% é instituído pela atividade fim do hospital (ex: Médicos, Enfermeiros, Nutricionistas, Fisioterapeutas, etc...)

- Gênero do respondente: 64,4% são constituídos do gênero masculino, enquanto 35,6% do gênero feminino.

4.2 PERFIL DOS HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS (HU)

O modelo de estrutura organizacional para os hospitais universitários (HU) se integra em três estruturas distintas, segundo porte do hospital: pequeno (menor que 200 leitos), médio (de 200 a 399 leitos), grande (igual ou maior que 400 leitos). Desse modo, o perfil dos hospitais universitários quanto ao porte e a idade, se apresentam como o disposto a seguir:

- Porte do Hospital: Os colaboradores evidenciaram que 67,3% dos HU são de médio porte, 29,7% de grande porte, e 3% de pequeno porte.
- Idade do Hospital: Os respondentes apresentaram que os hospitais universitários estabelecem idades entre 9 a 92 anos.

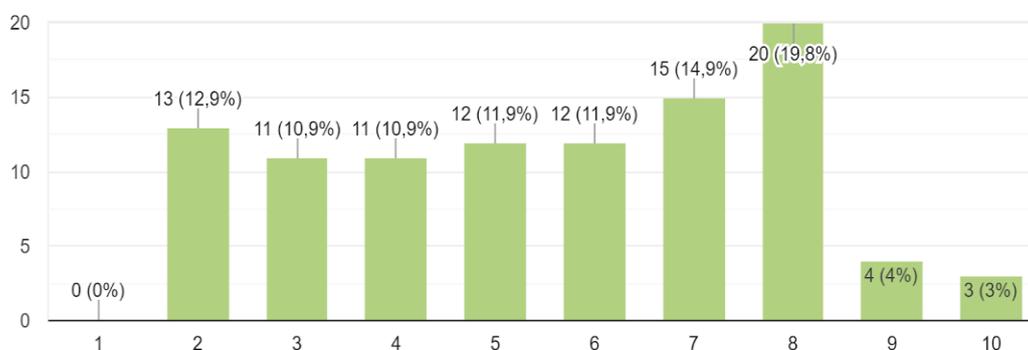
4.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – DIREITOS HUMANOS

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:

Figura: 1

1. Promove esforços contínuos para investigar situações que garantam os direitos dos colaboradores.

101 respostas

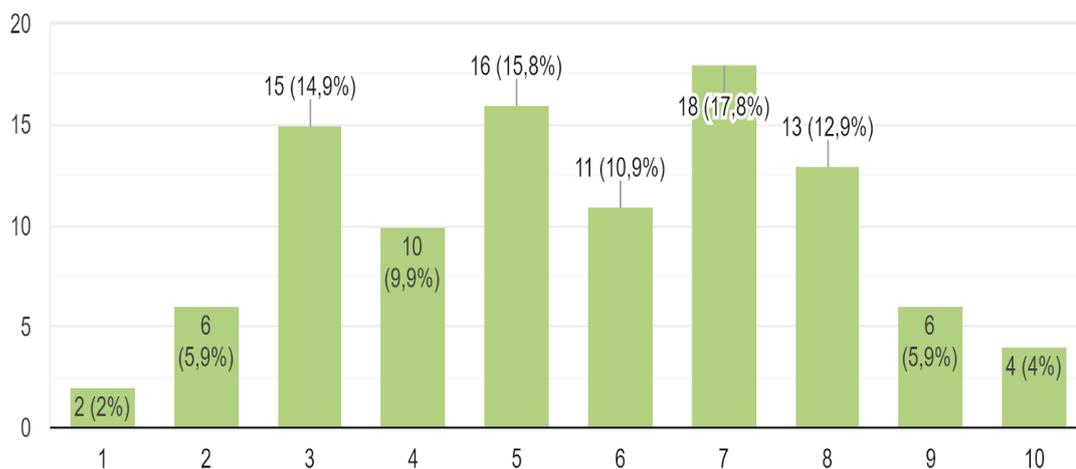


Os colaboradores que responderam a afirmativa 1, evidenciou-se que 53% dos respondentes concordaram que os hospitais universitários (HU), providenciam esforços constantes para garantir os direitos dos mesmos. Embora o gráfico tenha sofrido por dispersões diante das avaliações dos respondentes, nota-se que 35% desses, discordam com a referente questão em uma escala assimétrica de 2-4, enquanto 12% não concordam e nem discordam em relação à escala de número 5.

Figura: 2

2. Desenvolve processos para controlar possíveis eventos relacionados à violação de direitos dos colaboradores.

101 respostas

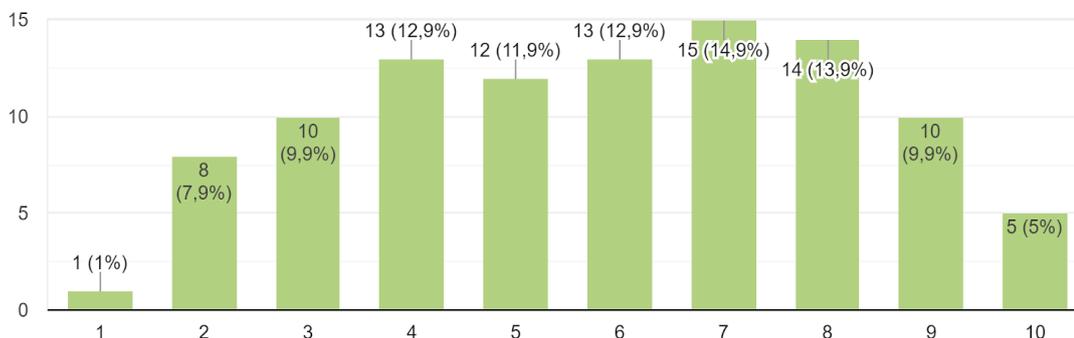


Na assertiva 2, 51% dos respondentes concordaram que os hospitais universitários (HU) desenvolvem mecanismos para restringir eventuais ocorrências referentes à violação de direitos dos mesmos, enquanto 33% dos colaboradores discordaram da mesma. É notório evidenciar que 16% desses, não concordam e nem discordam da referida questão.

Figura: 3

3. Estabelece regras para evitar a violação dos direitos dos colaboradores.

101 respostas

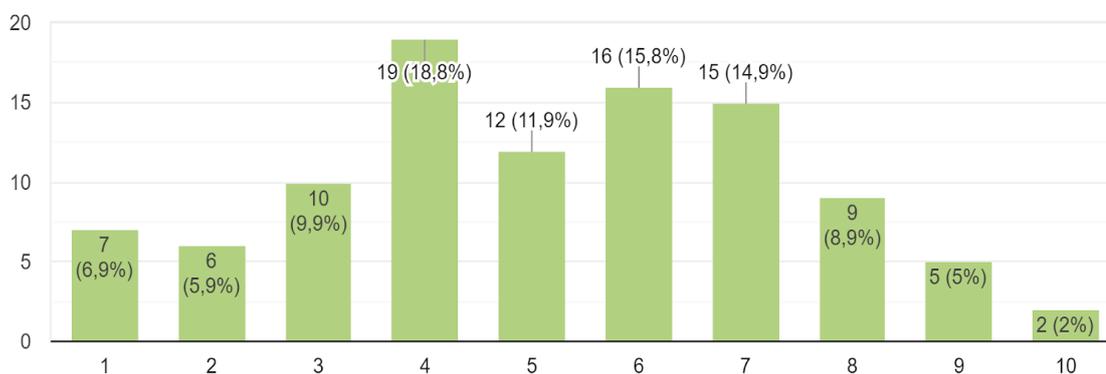


Em proporção a afirmativa 3, em que os HU estabelecem regras para evitar a violação dos direitos dos colaboradores, 56,6% dos respondentes concordaram com a assertiva, obtendo maiores índices de concentração nos percentuais gráficos de 6-8, enquanto 31,7% discordaram da referente assertiva. Já, 11,9% dos respondentes, asseguraram neutralidade em suas percepções.

Figura:4

4. Fortalece a comunicação entre todos os colaboradores para resolver possíveis conflitos entre eles.

101 respostas



Se por um lado, uma grande parte dos respondentes concordaram de forma dispersa em que os hospitais universitários (HU) promovem esforços contínuos que asseguram os direitos dos colaboradores e desenvolvem procedimentos para controlar possíveis

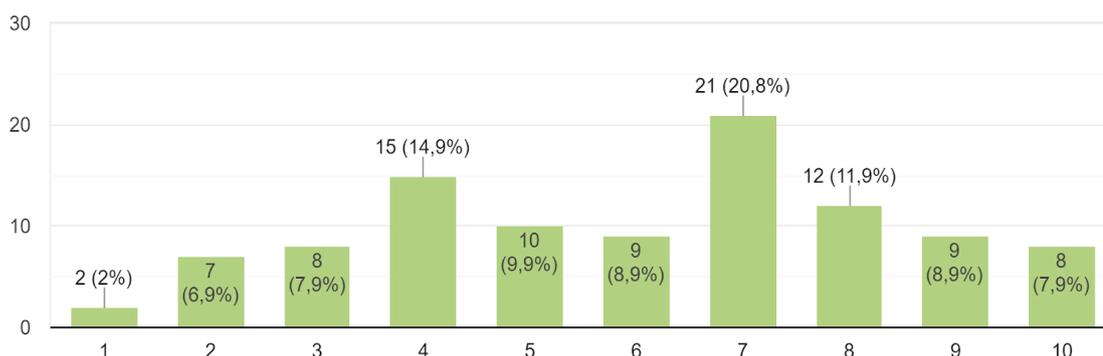
eventos mediante à violação de direitos dos mesmos, na afirmativa 4, 19% dos pesquisados avaliaram que os HU não estimulam a comunicação entre todos os colaboradores para solucionar eventuais conflitos entre os mesmos, desse modo torna-se evidente os referentes questionamentos “Os hospitais universitários (HU), se preocupam com os relacionamentos internos dos seus colaboradores”?, “Quais os níveis de interferência institucionais, que se implicam diante da baixa eficiência das relações organizacionais dos colaboradores”?

Apesar de que o índice do percentual gráfico da escala numérica 4 seja maior, 46,6% dos respondentes concordaram com a afirmativa, enquanto 41,5% discordaram da referida assertiva, já 11,9% mantiveram concepções imparciais.

Figura: 5

5. Garante a saúde e a segurança dos colaboradores no trabalho.

101 respostas

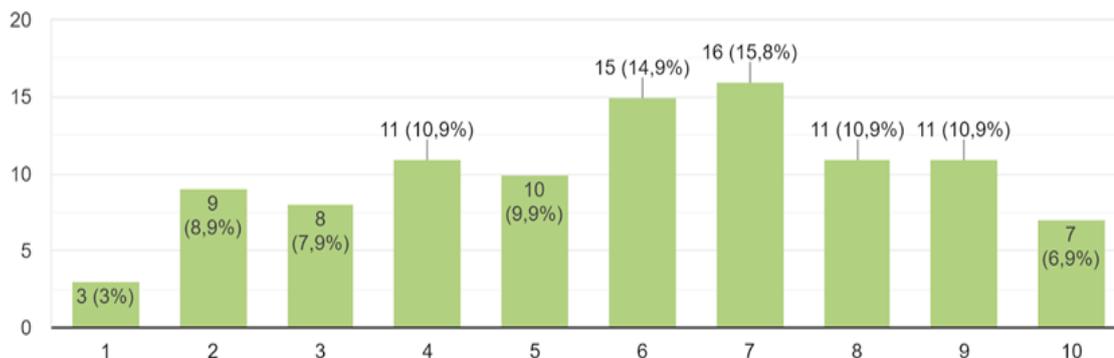


Em conformidade com a afirmativa de número 5, 58,4% dos respondentes concordaram que os HU garantem a saúde e a segurança dos colaboradores no trabalho, de forma disseminada em uma escala de 6-10, enquanto 31,7% dos mesmos discordaram. Já, o percentual de 9,9% dos colaboradores, mantiveram suas percepções imparciais em referência à assertiva em questão.

Figura: 6

6. Estabelece um sistema profissional de gestão de saúde e segurança dos colaboradores.

101 respostas



Em relação à assertiva 6, 59,4% dos colaboradores concordaram que os hospitais universitários (HU), estabelecem um sistema profissional de gerenciamento de saúde e segurança dos mesmos, enquanto 30,7% dos mesmos, discordaram. Já, 9,9% dos respondentes, mantiveram percepções imparciais em relação à referida afirmativa.

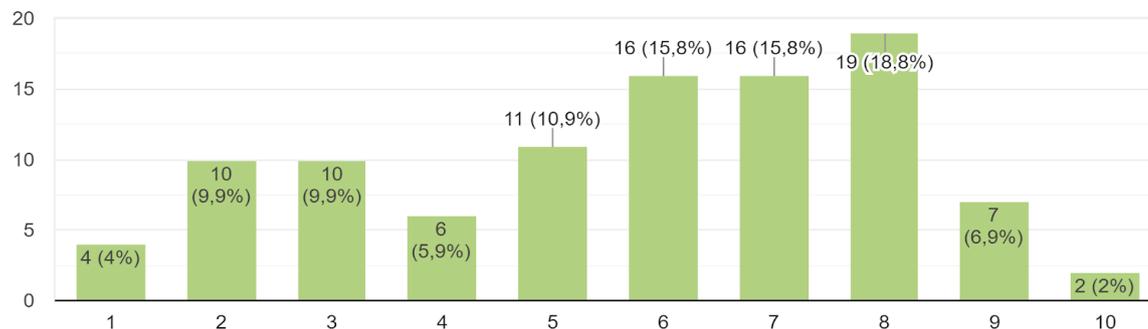
4.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – MEIO AMBIENTE

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:

Figura: 7

7. Promove esforços na prevenção da poluição.

101 respostas



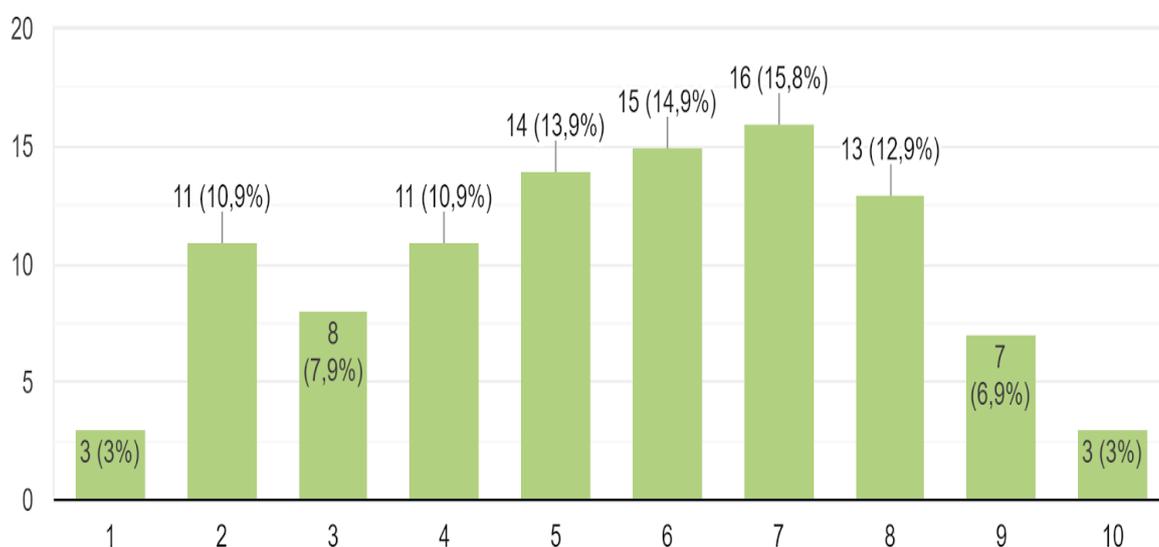
Em conformidade com as afirmativas correlacionadas ao Meio Ambiente, a assertiva 7 que diz respeito a promoção dos esforços na prevenção da poluição dos hospitais universitários (HU), 59,3% dos colaboradores concordaram de forma

assimétrica em uma escala de 6-10, enquanto 31,7% dos mesmos, discordaram da referida afirmativa. Já 9,9% dos respondentes asseguraram a neutralidade em consonância as suas percepções.

Figura: 8

8. Promove esforços na economia de energia.

101 respostas

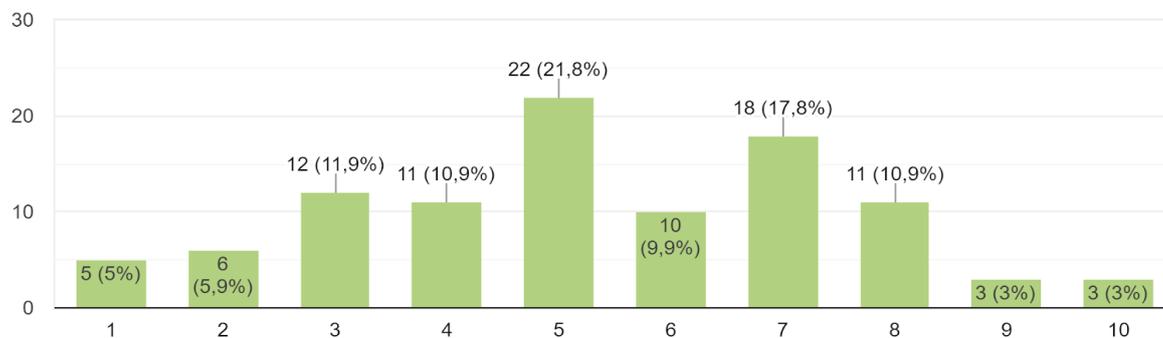


Em relação a afirmativa 8, 53,5% dos colaboradores, concordaram que os hospitais universitários (HU), promovem esforços na economia de energia da própria instituição, enquanto 32,7% discordaram da mesma. Evidencia-se ainda, que 13,9% dos mesmos, não concordaram e nem discordaram da referente afirmativa, mantendo assim, imparcialidade em suas concepções.

Figura: 9

9. Promove esforços na proteção do meio ambiente, biodiversidade e restauração do habitat natural.

101 respostas

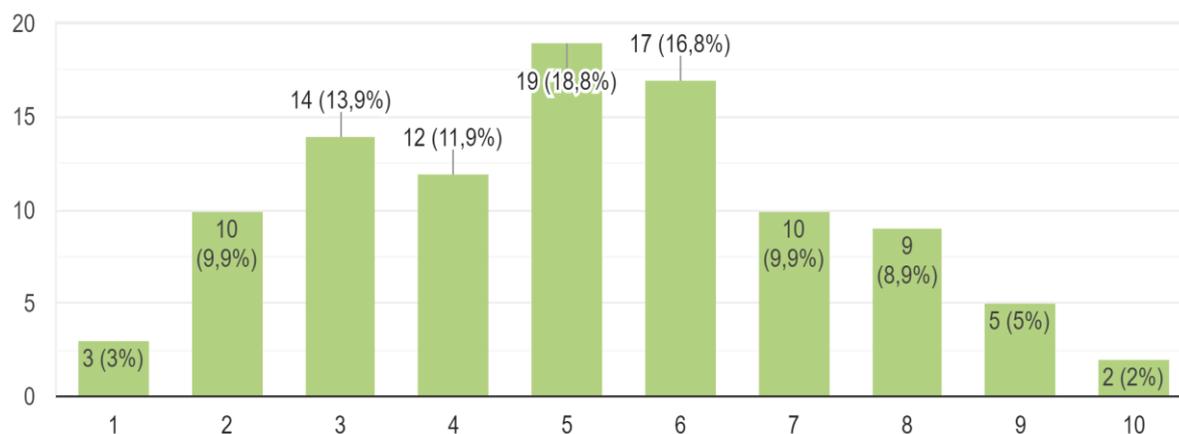


Em consideração a afirmativa 9, evidencia-se a imparcialidade no resultado da referida, visto que respectivamente, 21,8% dos colaboradores não concordaram e nem discordaram no que diz respeito a promoção de esforços na proteção ambiental, da biodiversidade e restauração do habitat natural, enquanto 44,6% concordaram parcialmente na referente afirmativa, 33,7% dos respondentes, discordaram

Figura: 10

10. Propicia o aumento de investimento ambiental para melhorar os processos de trabalho.

101 respostas

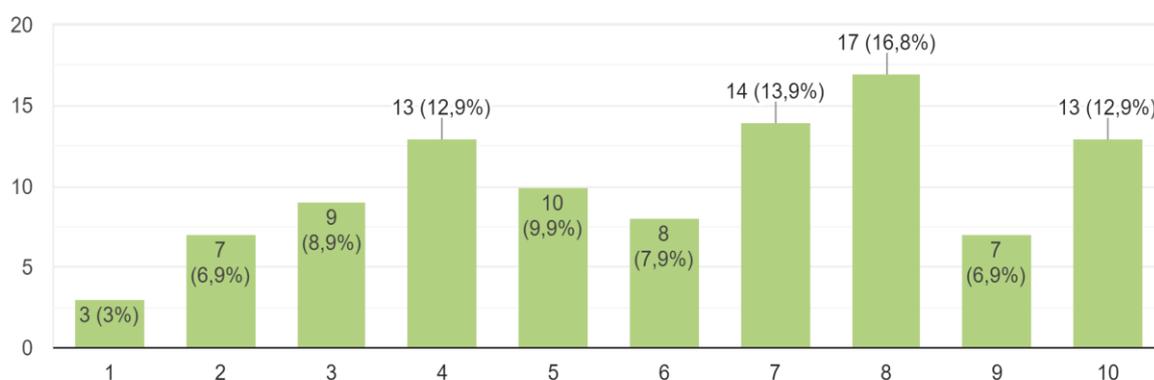


Na afirmativa 10, destaca-se que 18,8% dos mesmos, não concordaram e nem discordaram, já 42,6% concordaram e 38,7%, também, discordaram. Desse modo, analisa-se que há uma grande existência de neutralidade na percepção dos colaboradores em relação a promoção e investimentos ambientais, visto que diversos fatores possam influenciar na predominância desta imparcialidade, como a falta da divulgação das informações por parte da própria instituição ou até mesmo de informações mediante aos respondentes das afirmativas em questão.

Figura: 11

11. Desenvolve procedimentos que enfatizem o consumo sustentável, promovendo a destinação adequada dos resíduos sólidos

101 respostas



Já a afirmativa 11, 58,4% dos respondentes concordaram de forma disseminada em uma escala de 6-10, na qual os hospitais universitários (HU), desenvolvem mecanismos que evidenciam o consumo sustentável, promovendo a destinação apropriada dos resíduos sólidos, enquanto 31,7% dos colaboradores, discordaram da referente afirmativa. Já o percentual de 9,9%, mantiveram suas percepções mediante da neutralidade.

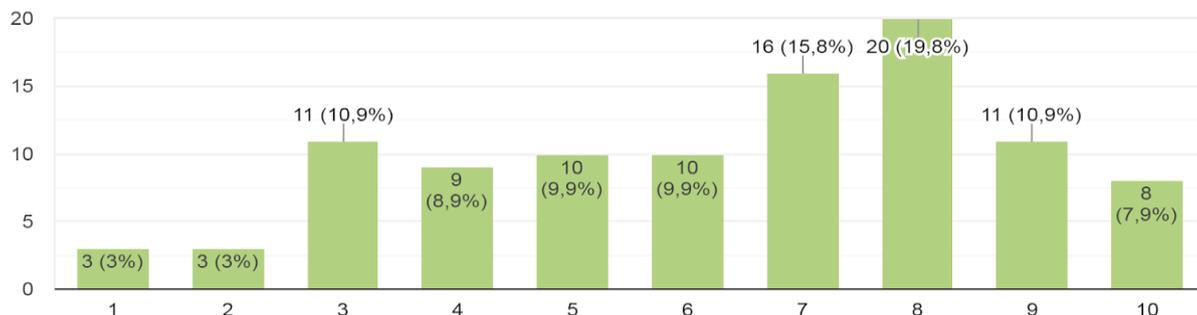
4.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – CONSUMIDOR (USUÁRIO DO SERVIÇO DE SAÚDE)

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:

Figura: 12

12. Desenvolve procedimentos que protegem a saúde e a segurança dos usuários dos serviços de saúde.

101 respostas

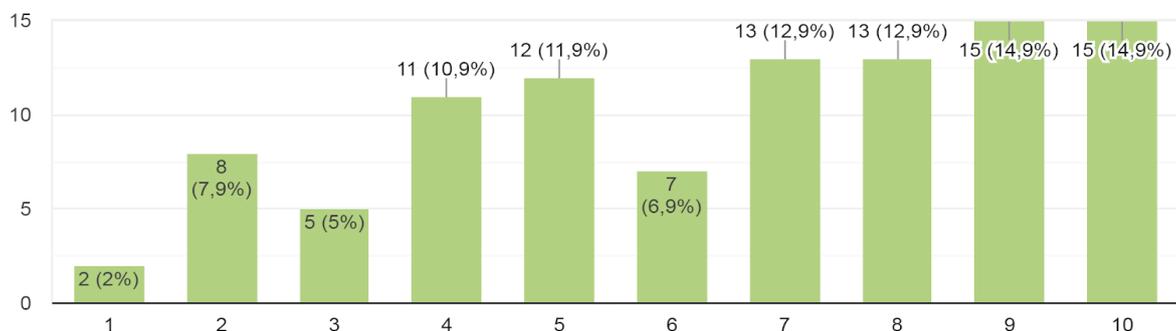


Em relação às afirmativas associadas ao consumidor (usuário do serviço de saúde), a assertiva 12, em que estabelece o desenvolvimento de ferramentas que resguardam a saúde e a segurança dos usuários dos serviços de saúde, 64,3% dos respondentes concordaram de forma assimétrica, em uma escala de 6-10, enquanto 22,8% discordaram, em uma escala de 1-4, e 9,9% dos colaboradores mantiveram neutralidade a respeito de suas percepções da referida afirmativa.

Figura: 13

13. Respeita os direitos dos povos indígenas.

101 respostas

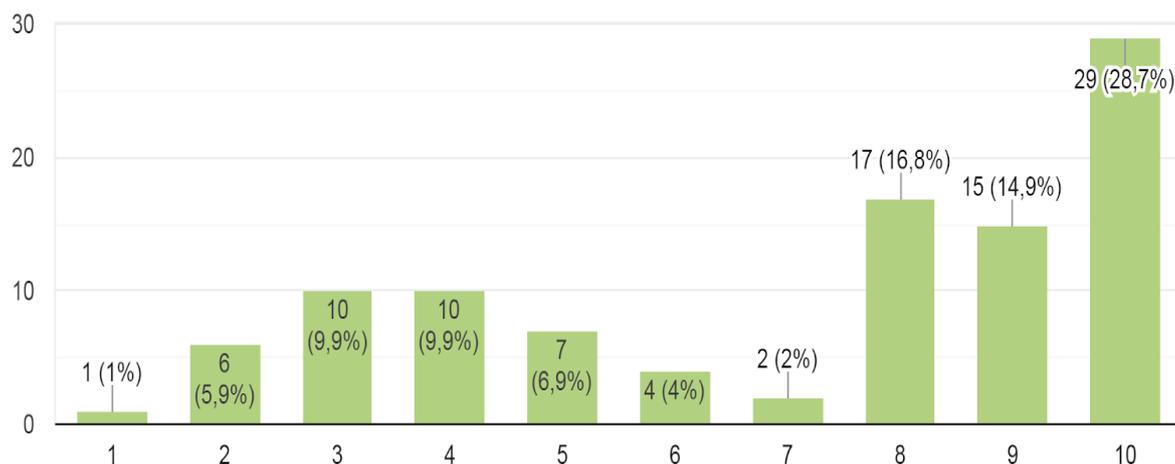


Na afirmativa 13, evidencia-se que as percepções dos colaboradores se condicionaram de forma constante em relação a concordância da mesma, sendo um total de 62,5%, enquanto 22,8% dos respondentes, discordaram da referente afirmativa. Já 9,9% desses, nem concordaram e discordaram, mantendo imparcialidade da mesma. Desse modo, nota-se que através dessa análise, os hospitais universitários (HU) resguardam os direitos dos povos indígenas de forma fundamental, garantindo e assegurando os princípios dessas diferentes etnias.

Figura: 14

14. Implementa práticas de comunicação social com divulgações das campanhas periódicas (ex: outubro rosa, novembro azul, campanhas de vacinação etc.).

101 respostas

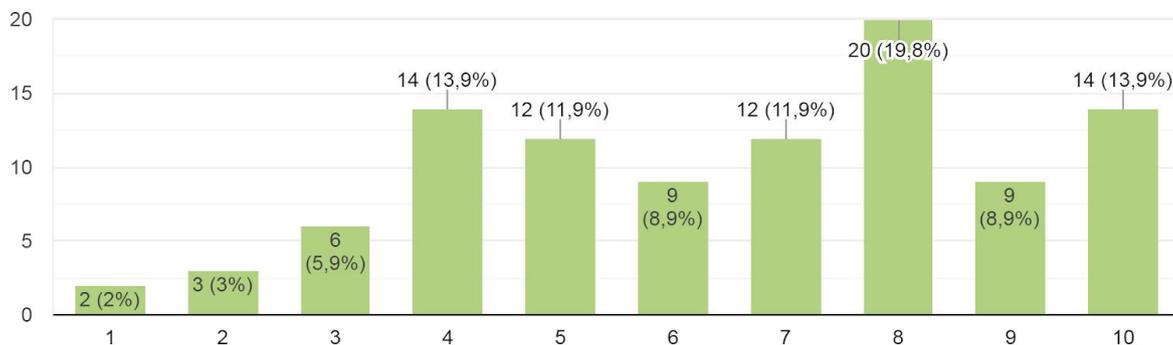


De acordo com a assertiva 14, 66,1% dos colaboradores concordaram com a referida afirmativa, sendo que 28,7% desses, concordaram totalmente. Desse modo fica evidente a preocupação dos hospitais universitários (HU) em implantar práticas de comunicação social com promoção de campanhas periódicas (outubro rosa, novembro azul, campanha de vacinação...). No entanto, 26,7% dos colaboradores discordaram da mesma, enquanto 6,9% mantiveram percepções imparciais.

Figura: 15

15. Implementa práticas contratuais justas.

101 respostas

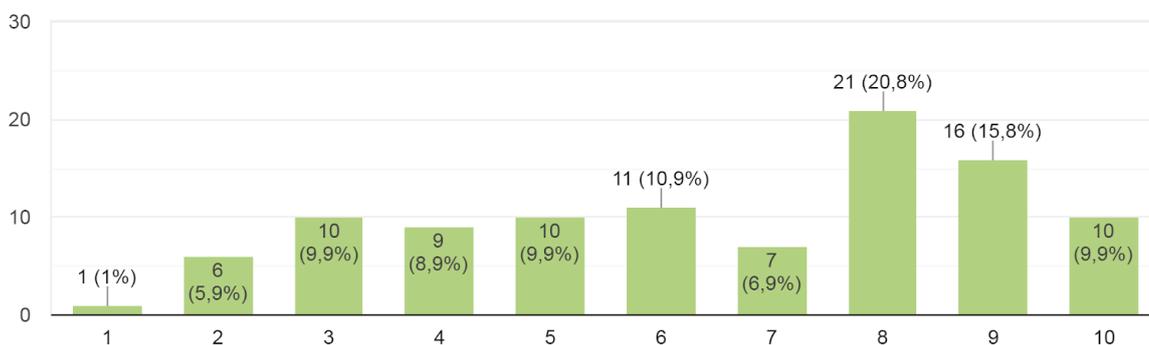


Em conformidade com a assertiva 15, 63,4% dos respondentes concordaram em que os hospitais universitários (HU) implementam práticas contratuais justas em relação aos seus colaboradores, enquanto 24,8%, discordaram. 11,9% dos mesmos, não concordaram e nem discordaram da referida afirmativa.

Figura: 16

16. Fornece serviços e suporte para os usuários dos serviços de saúde, especialmente para reclamações e resolução das disputas.

101 respostas



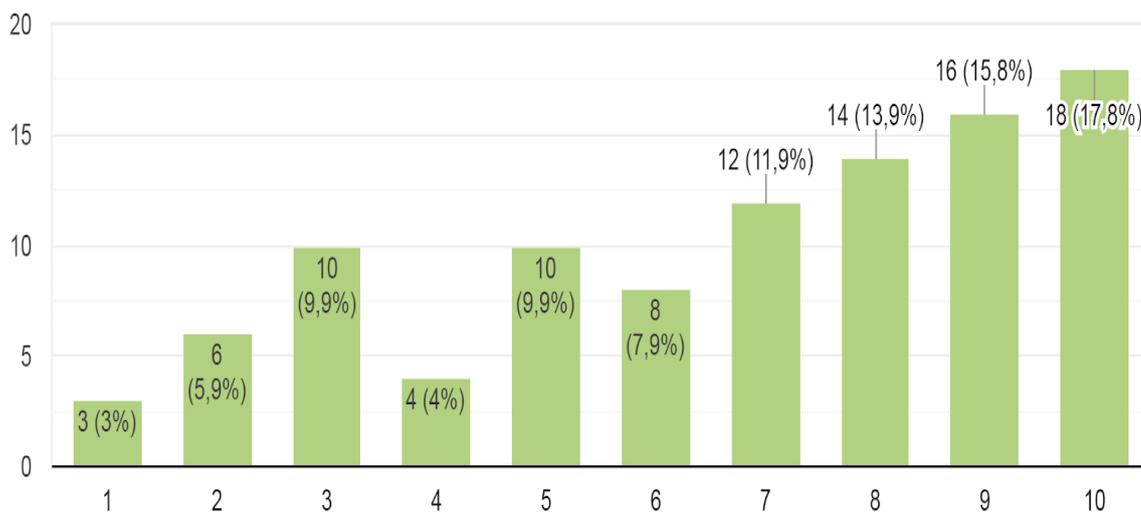
A afirmativa 16, evidencia-se que mais do que a metade dos respondentes concordaram em relação a referida assertiva, já que respectivamente, 64,3% desses, concordaram que os hospitais universitários fornecem serviços e suportes para os

usuários dos serviços de saúde, em particular as reclamações e resoluções de conflitos, enquanto 25,7% discordaram, e 9,9% mantiveram imparcialidade.

Figura: 17

17. Garante a proteção dos dados dos usuários dos serviços de saúde bem como sua privacidade.

101 respostas



Já a afirmativa 17, 67,3% dos mesmos, concordaram que essas instituições garantem a proteção dos dados dos usuários do serviço de saúde, enquanto 22,8% discordaram, e 9,9% não concordaram e nem discordaram.

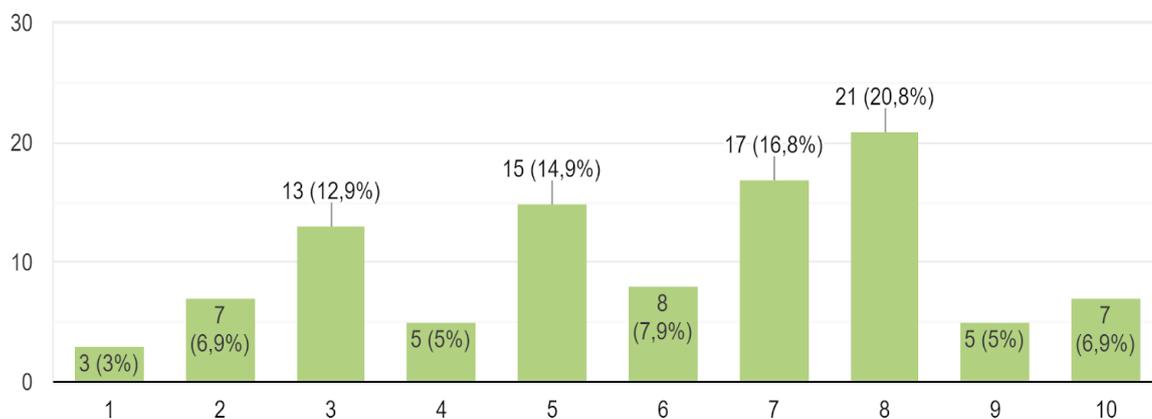
4.6 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – PARTICIPAÇÃO ATIVA NO DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:

Figura: 18

18. Participa e apoia o desenvolvimento da comunidade local.

101 respostas

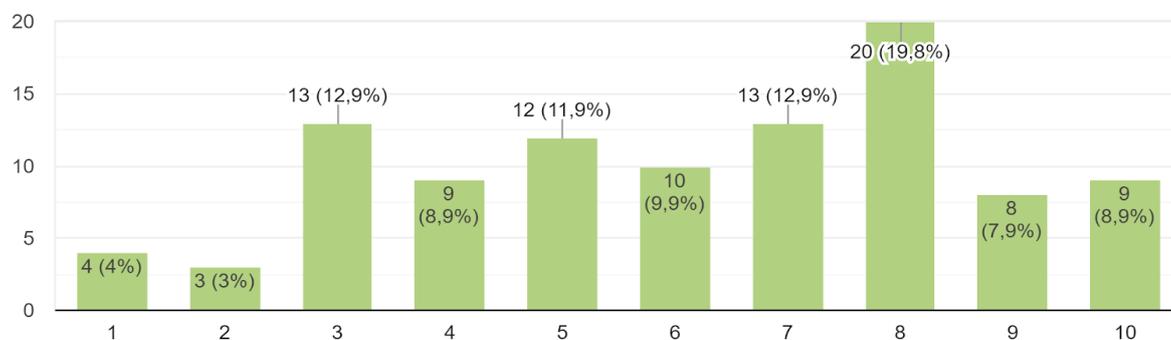


Conforme as afirmativas relacionadas com a participação ativa dos hospitais universitários (HU) no desenvolvimento comunitário, a assertiva 18, evidencia que 57,4% dos colaboradores concordam de forma disseminada, que essas instituições participam e apoiam o desenvolvimento da comunidade local, enquanto 27,8% discordaram. Já, 14,9% mantiveram percepções imparciais

Figura: 19

19. Apoia a cultura da comunidade local e o desenvolvimento da educação.

101 respostas

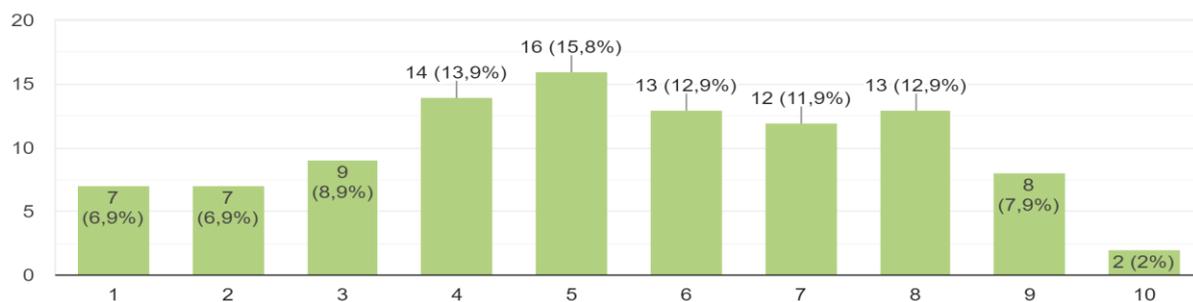


Em relação a assertiva 19, 59,4% dos mesmos, concordaram que os HU apoiam a cultura da comunidade local e o desenvolvimento da educação, enquanto 28,8% discordaram, e 11,9% mantiveram neutralidade em suas concepções.

Figura: 20

20. Considera as necessidades locais de emprego na estratégia de recursos humanos da instituição ?

101 respostas

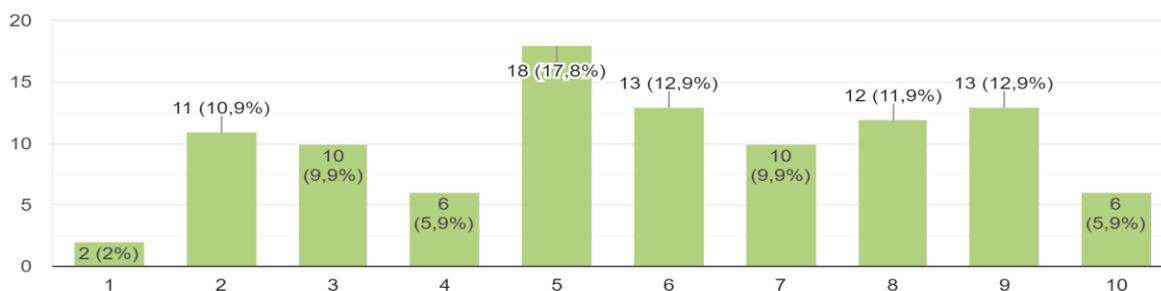


Em relação à assertiva 20, denota-se que 15,8% dos colaboradores mantiveram imparcialidades em suas percepções, na qual condiz se os hospitais universitários (HU) consideram as necessidades locais de emprego na estratégia de recursos humanos das mesmas, obtendo assim, o maior nível de proporção gráfica. Por subseqüente, 47,6% dos respondentes concordaram com a referida, e 36,6%, discordaram.

Figura: 21

21. Esforça-se pelo desenvolvimento de tecnologia e acesso por meio de cooperação com governos, empresas, universidades e instituições de pesquisa e a comunidade local.

101 respostas

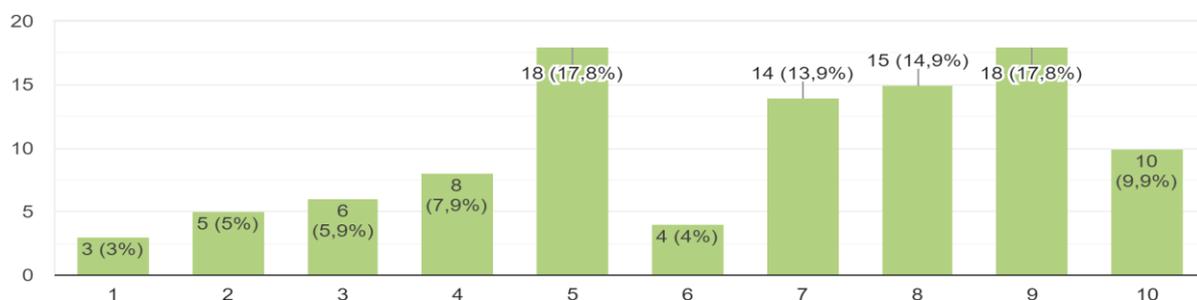


Já a assertiva 21, evidencia-se novamente que a imparcialidade tornou-se predominante na referida afirmativa, já que respectivamente, 18% dos colaboradores mantiveram-se neutros em suas concepções, enquanto 53,5% dos mesmos concordaram de forma dispersa em uma escala de 6-10, já 28,7% discordaram da mesma, na qual enfatizam o desenvolvimento de tecnologias e acesso por meios de cooperações com governos, empresas, universidades e instituições de pesquisa dos hospitais universitários (HU) com a comunidade local.

Figura: 22

22. Evita danos à saúde da comunidade local.

101 respostas

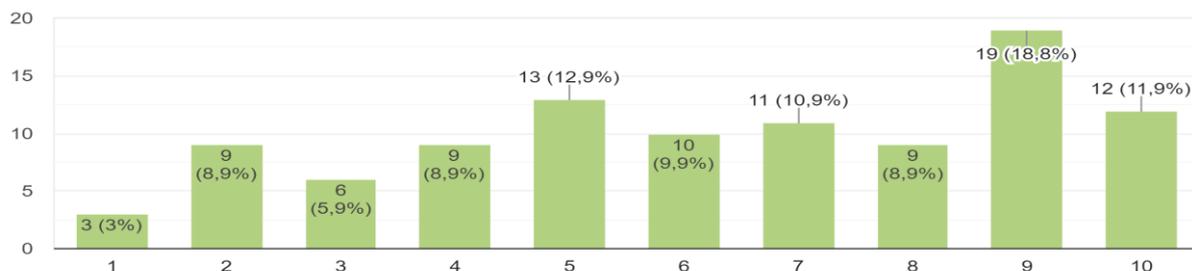


Diante da afirmativa 22, 18% dos respondentes também demonstraram imparcialidades em suas percepções, enquanto 60,5% desses, concordaram, e 21,8% discordaram da assertiva em que remetem aos hospitais universitários (HU), de evitarem possíveis danos à saúde da comunidade local.

Figura: 23

23. Apoia a promoção da situação de saúde da comunidade local.

101 respostas

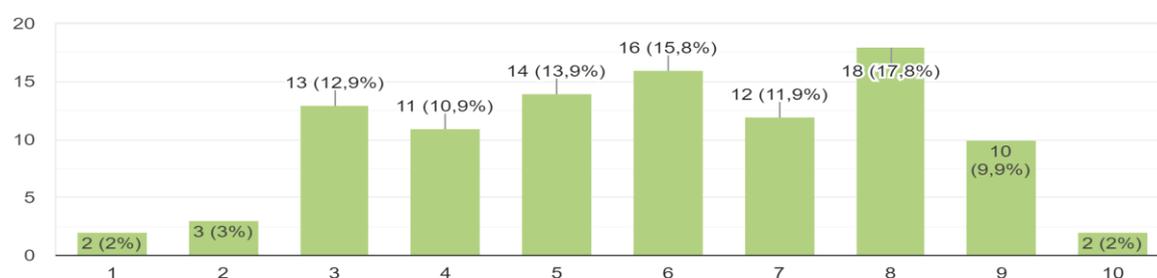


Em conformidade com a assertiva 23, ressalta-se que 60,4% dos colaboradores, concordaram com a referente afirmativa, evidenciando-se que na escala 9 do gráfico, houve o maior índice percentual de respondentes que concordaram em que os hospitais universitários (HU), apoiam a promoção da condição de saúde da comunidade local, enquanto 26,7% discordaram, e 12,9% mantiveram imparcialidade em suas percepções diante da afirmativa.

Figura: 24

24. Investe recursos em iniciativas e programas destinados a melhorar os aspectos sociais da vida comunitária.

101 respostas



Em relação à afirmativa 24, constata-se que, 57,4 % dos respondentes concordaram com a referente afirmativa, enquanto 28,8% discordaram. Já, 13,9% não concordaram e nem discordaram da assertiva que se refere aos investimentos de recursos em iniciativas e programas destinados a aprimorar os aspectos sociais da vida comunitária mediante os hospitais universitários (HU).

Na Tabela 1, apresentam-se os resultados das regressões com variáveis

Tabela 1: Regressão da Variável Responsabilidade Social Corporativa

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|-----------|-----|---------|-------|--------|--------------|
| VARIABLES | RSC | DIR_HUM | M_AMB | CONSUM | DES_COM U |

| | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Idade hospital | 0.0351*** | 0.0317*** | 0.0202* | 0.0431*** | 0.0458*** |
| | (0.00977) | (0.0107) | (0.0108) | (0.0110) | (0.0110) |
| Porte do hospital = 2, Médio porte | -0.170 | 0.982* | -0.158 | -0.888 | -0.385 |
| | (0.487) | (0.531) | (0.537) | (0.546) | (0.548) |
| Porte do hospital = 3, Pequeno porte | -0.155 | 1.557 | -0.891 | -0.154 | 0.619 |
| | (1.318) | (1.437) | (1.453) | (1.478) | (1.484) |
| Região = 2, NORDESTE | -1.808*** | -1.353** | -1.739*** | -2.535*** | -1.504** |
| | (0.529) | (0.576) | (0.583) | (0.593) | (0.595) |
| Região = 3, NORTE | -2.269** | -1.500 | -2.572** | -3.167*** | -1.922* |
| | (0.917) | (1.000) | (1.011) | (1.029) | (1.033) |
| Região = 4, SUDESTE | -1.738*** | -1.419** | -1.457** | -2.558*** | -1.840*** |
| | (0.533) | (0.581) | (0.587) | (0.598) | (0.600) |
| Região = 5, SUL | -1.823** | -1.569* | -1.310 | -2.852*** | -1.795** |
| | (0.749) | (0.816) | (0.826) | (0.840) | (0.843) |
| Constant | 6.138*** | 4.803*** | 5.897*** | 7.459*** | 5.797*** |
| | (0.547) | (0.597) | (0.604) | (0.614) | (0.616) |
| Observations | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| R-squared | 0.294 | 0.184 | 0.198 | 0.410 | 0.293 |
| Região FE | YES | YES | YES | YES | YES |

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fonte dados da Pesquisa (2019).

Conforme a Tabela 1 o coeficiente de determinação (R^2) infere que 29%; 18,4%, 19%, 41% e 29% dá variância respectivas das variáveis: RSC; DIR_HUM; M_AMB; CONSUM e DES_COMU é explicada pelas variáveis idades dos hospitais, portes e regiões.

A variância explicada do modelo de regressão do índice de RSC com base na percepção dos funcionários dos hospitais universitários foi de 29,4% (ou seja, R^2 de

0,294) considerando as 79 respostas válidas. Por conseguinte, a idade do hospital e a região são fatores que influenciam no indicador de RSC, sendo que para cada ano a mais de existência do Hospital Universitário, existe um aumento médio de 0.0351 na nota geral de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Assim, enquanto que em relação a região de atuação, o Centro-Oeste foi analisado como base e os hospitais universitários dessa região tem os maiores índices de responsabilidade social corporativa, em média. A região Norte apresentou as notas mais baixas, indicando uma nota média 2.269 menor do que a da região Centro-Oeste.

Na Tabela 2, apresentam-se os resultados das regressões com variáveis

Tabela 2: Regressão da Variável Responsabilidade Social Corporativa

| VARIABLES | (1) RSC | (2) DIR_HUM | (3) M_AMB | (4) CONSUM | (5) DES_COMU |
|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| idadehospital | 0.0221* (0.0111) | 0.0230* (0.0126) | 0.00676 (0.0121) | 0.0214* (0.0120) | 0.0331*** (0.0121) |
| Porte do hospital = 2, Médio porte | -0.0449 (0.491) | 0.952* (0.558) | -0.0416 (0.539) | -0.671 (0.534) | -0.131 (0.539) |
| Porte do hospital = 3, Pequeno porte | -0.389 (1.327) | 1.555 (1.507) | -1.473 (1.456) | -0.656 (1.443) | 0.762 (1.457) |
| Região = 2, NORDESTE | -1.218* (0.610) | -1.054 (0.693) | -1.218* (0.669) | -1.425** (0.663) | -0.809 (0.670) |
| Região = 3, NORTE | -1.240 (0.994) | -0.682 (1.129) | -1.509 (1.091) | -1.742 (1.081) | -0.777 (1.092) |
| Região = 4, SUDESTE | -0.948 (0.626) | -1.003 (0.711) | -0.679 (0.687) | -1.268* (0.681) | -0.994 (0.688) |
| Região = 5, SUL | -0.878 (0.824) | -0.913 (0.936) | -0.382 (0.904) | -1.464 (0.896) | -0.633 (0.905) |
| idaderespondente | 0.00812 (0.0266) | 0.0103 (0.0302) | 0.0342 (0.0292) | -0.00435 (0.0290) | -0.00187 (0.0292) |
| Genero | -0.393 (0.460) | -0.429 (0.523) | -0.262 (0.505) | -0.373 (0.500) | -0.772 (0.505) |
| Area | 0.804 (0.483) | 0.0774 (0.548) | 1.133** (0.530) | 1.190** (0.525) | 0.792 (0.530) |
| Qualificação = 2, Ensino médio | 0.254 (1.409) | -1.142 (1.600) | -0.0160 (1.546) | 0.978 (1.532) | 1.580 (1.547) |
| Qualificação = 3, Especialização | -0.808 (0.714) | -0.777 (0.811) | -0.930 (0.784) | -0.0632 (0.776) | -0.937 (0.784) |
| Qualificação = 4, Graduação | -0.593 (0.929) | -0.754 (1.054) | -0.674 (1.019) | -0.170 (1.010) | -0.725 (1.020) |
| Qualificação = 5, Mestrado | -0.894 (0.723) | -0.788 (0.821) | -0.999 (0.793) | -0.392 (0.786) | -1.026 (0.794) |

| | | | | | |
|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| tempotrab | -0.123** (0.0599) | -0.137** (0.0680) | -0.142** (0.0657) | -0.153** (0.0651) | -0.106 (0.0657) |
| Constant | 6.535*** (1.440) | 6.552*** (1.635) | 4.826*** (1.580) | 7.254*** (1.565) | 7.031*** (1.581) |
| Observations | 79 | 79 | 79 | 79 | 79 |
| R-squared | 0.416 | 0.267 | 0.342 | 0.541 | 0.444 |
| Regiao FE | YES | YES | YES | YES | YES |

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

De acordo com a tabela 2, considerando os controles por indivíduo respondente, é possível explicar 41,6% da variância do índice de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), e novamente o tempo de existência do hospital se mostra um dos fatores que influencia a percepção dos funcionários dos hospitais universitários em relação a Responsabilidade Social Corporativa, no entanto a significância estatística é de 10%, então é possível identificar indícios de que os hospitais universitários com mais tempo de existência tem melhores práticas de RSC, pela percepção de seus colaboradores. Novamente a Região de atuação se mostrou significativa, em relação ao Nordeste, sendo que este tem uma nota em média de 1.218 menor do que a Região Centro-Oeste.

A maior parte das variáveis de indivíduos não são estatisticamente significante, ou seja, não temos uma variação estatisticamente significativa nas respostas de homens e mulheres, qualificação ou área, o que indica que as respostas não estão enviesadas. No entanto, outro resultado identificado no teste estatístico que foi realizado indica que quanto maior o tempo de trabalho dos colaboradores menor a nota em relação à RSC, esse resultado pode indicar que os funcionários com mais tempo de carreira são mais exigentes e acabam dando notas mais baixas, ou que eles conhecem melhor a forma de funcionamento do hospital e essa nota seria mais representativa, sendo necessários estudos mais específicos para esclarecer esse resultado.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa objetivou analisar os fatores que influenciam a responsabilidade social corporativa dos hospitais universitários públicos (HU) na percepção de seus colaboradores (empregados públicos).

Percebe-se que as variáveis Idades dos Hospitais, mostraram-se significantes por meio da regressão com o a variável meio ambiente. E que as variáveis Porte Médio dos hospitais, mostraram-se significantes por meio da regressão com o a variável Direito Humanos. Além disso, as variáveis determinadas pelas regiões Norte, Nordeste Sul e sudeste foram significantes e relação a RSC, mas com os sinais esperados para a variável foram opostos (apresentaram relação negativa com a RSC).

No que concerne à Contabilidade, pode-se afirmar a análise da responsabilidade social corporativa é ainda um assunto pouco explorado na literatura, e por isso os resultados da pesquisa ajudam a fortalecer o tema dentro dessa área de estudo. Como o papel da contabilidade vem sofrendo alterações significativas nos últimos anos, é plausível que a contabilidade possa ser também encarregada de lidar com temas que envolvam uma multidisciplinaridade de áreas de concentração, como a Administração, Economia, Meio ambiente e Gestão Pública. Ademais, acredita-se que os resultados colaborem com a Contabilidade Gerencial a responsabilidade social corporativa no Setor Público e também a transparência na gestão pública.

Frente ao exposto e ao estudo realizado, pode-se afirmar que o objetivo deste trabalho foi plenamente alcançado, uma vez que a realização da pesquisa proporcionou a análise predominantemente social e ambiental em relação à percepção dos colaboradores dos hospitais universitários (HU), apesar de que houve limitações a respeito do campo econômico, já que a referente pesquisa analisou inteiramente perspectivas socioambientais.

Para futuros estudos, sugere-se que estudos com essa temática sejam aprofundados, uma vez que, existem poucas contribuições em relação a área pesquisada, assegurando, assim, maiores conhecimentos e informações a respeito do referente campo de exploração.

REFERENCIAS

AGRESTI, A., FINLAY, B. Métodos estatísticos para as ciências sociais. 4. Ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

ALESSIO, R.. Responsabilidade social das empresas no Brasil: reprodução de postura ou novos rumos?. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

ARAÚJO, C. G. - Por que as empresas investem em responsabilidade social?. [Em linha]. Soc. Estado. 21:3 (2006) 808-809. [Consult. 11 Dez. 2013].

BRANDÃO, C., REGO, G., DUARTE, I., & NUNES, R. Social responsibility: a new paradigm of hospital governance?. *Health Care Analysis*, 2013, 21.4: 390-402.

Brickley, J., Van Horn, L. and Wedig, G. “*Board structure and executive compensation in non-profit organizations: evidence from hospitals*”, paper presented at Organizational Economics of Health Care Conference, Simon Graduate School of Business Administration Rochester, NY, 2003.

Business for Social Responsibility (2003), “Overview of corporate social responsibility”, available at:< www.bsr.org/BSRResources/WhitePaperDetail.cfm?DocumentID>. Acessado em: 17 de junho de 2019.

CARROLL, ARCHIE B. "A three-dimensional conceptual model of corporate performance." *Academy of management review* 4.4 (1979): 497-505.

CASTKA, PAVEL, AND MICHAELA A. BALZAROVA. "ISO 26000 and supply chains—On the diffusion of the social responsibility standard." *International journal of production economics* 111.2 (2008): 274-286.

CASTKA, PAVEL; BALZAROVA, MICHAELA A. A critical look on quality through CSR lenses: Key challenges stemming from the development of ISO 26000. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 2007, 24.7: 738-752.

CASTKA, PAVEL; BALZAROVA, MICHAELA A. ISO 26000 and supply chains— On the diffusion of the social responsibility standard. *International journal of production economics*, 2008, 111.2: 274-286.

CHURCHILL, Gilbert A.; PETER, J. Paul. Marketing: criando valor para os clientes. São Paulo: Saraiva, 2000. 626 p.

CLARKSON, MAX E. "Uma estrutura de stakeholders para analisar e avaliar o desempenho social corporativo". *Academy of Management Review* 20.1 (1995): 92-117.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (COM). Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas, COM (2001) 366. [Consult. 08. Dez. 2013]. Disponível em < http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2001/com2001_0366pt01.pdf >.

COOPER, D. R. & SCHINDLER, P. S. (2011). Métodos de pesquisa em Administração. 10 ed. Porto Alegre: Bookman. 201(1), 784.

DOMINGOS, M. L. C. Responsabilidade social nas organizações de trabalho: benevolência ou culpa?. [Em linha]. *Psicol. cienc. prof.* 27:1 (2007) 80-93. [Consult. 11 Dez. 2013]. Disponível em < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v27n1/v27n1a07.pdf> >.

Eeckloo, K., Van Herck, G., Van Hulle, C. and Vleugels, A.. "From corporate governance to hospital governance: authority, transparency and accountability of Belgian non-profit hospitals' board and management", *Health Policy*, Vol. 68, pp. 1-15, 2004.

ELKINGTON, JOHN. "Parcerias de canibais com garfos: A linha de base tripla dos negócios do século XXI." *Gestão da qualidade ambiental* 8.1 (1998): 37-51.

European Commission. Directorate-General for Employment. *Promoting a European framework for corporate social responsibility: Green paper*. Office for Official Publications of the European Communities. (2001).

ISO/TMB/WG/SR. "Participating in the future: International Standard ISO 26000 on Social Responsibility." (2006).

Jamali, D. "A stakeholder approach to corporate social responsibility: fresh insights into theory vs practice", *Journal of Business Ethics*, Vol. 82, pp. 213-31, 2008.

- Jamali, D., Safieddine, A. and Rabbath, M. ‘‘Corporate governance and corporate social responsibility: synergies and inter-relationships’’, *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 16 No. 5, pp. 443-59, 2008.
- KEYVANARA, MAHMOUD; SAJADI, HANIYE SADAT. Social responsibility of the hospitals in Isfahan city, Iran: Results from a cross-sectional survey. *International journal of health policy and management*, 2015, 4.8: 517.
- KNECHTEL, Maria do Rosário. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.
- LEITE, F. T. Metodologia científica: métodos e técnicas de pesquisa. 2. Ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2008.
- LOPEZ-SALAZAR, Alejandra, et al. Factors Influencing the Social Responsibility of a Public Hospital. *International Journal of Business Administration*, 2016, 7.6: 42-56.
- McFarlan, F.W. ‘‘Working on non-profit boards. Don’t assume the shoe fits’’, *Harvard Business Review*, November/December, pp. 65-80, 1999.
- MCWILLIAMS, ABAGAIL E DONALD SIEGEL. "Responsabilidade social corporativa: uma teoria da perspectiva da empresa." *Academy of Management Review* 26.1 (2001): 117-127.
- MCWILLIAMS, ABAGAIL, DONALD S. SIEGEL, AND PATRICK M. WRIGHT. "Corporate social responsibility: Strategic implications." *Journal of management studies* 43.1 (2006): 1-18.
- MOON, JEREMY. "Government as a driver of corporate social responsibility." (2004): 2004.
- NICHELS, William G.; WOOD, Mariah Burk. Marketing: relacionamento, qualidade, valor. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999. 468p.
- Pointer, D. and Orlikoff, J. Board Work: Governing Healthcare Organization, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1999.
- REGO et al. Gestão Ética e Socialmente Responsável. 2ª Ed. Lisboa: Editora RH, 2007.

RICHARDSON, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas.

RUSSO, Fabrizio. What is the CSR's Focus in Healthcare?. *Journal of business ethics*, 2016, 134.2: 323-334.

Snider, J., Hill, R.P. and Martin, D. "Corporate social responsibility in the 21st century: a view from the world's most successful firms", *Journal of Business Ethics*, Vol. 48, pp. 175-87, 2003.

TONG, X., LAI, K. H., ZHU, Q., ZHAO, S., CHEN, J., & CHENG, T. C. E. Multinational enterprise buyers' choices for extending corporate social responsibility practices to suppliers in emerging countries: A multi-method study. *Journal of Operations Management*, 63, 25-43. (2018).

WADDOCK, SANDRA, & CHARLES BODWELL. "Managing responsibility: what can be learned from the quality movement?" *California management review* 47.1 (2004): 25-37.

WBCSD. "World Business Council for Sustainable Development–Corporate Social Responsibility." (1998).

Wilson, R. (2002), "Leadership and governance: what's Enron got to do with it?". < www.hospitalconnect.com/jsp>. Acessado em: 17 de junho de 2019.

ANEXO A – Questionário aos colaboradores em relação aos fatores que influenciam a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) de

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NOS HOSPITAIS PÚBLICOS UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE SEUS COLABORADORES

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) respondente,

Você está sendo convidado(a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda que tem o direito de desistir de participar a qualquer momento. Esta pesquisa tem como objetivo investigar sua percepção acerca da Responsabilidade Social Corporativa nos hospitais públicos. Sua participação é extremamente importante e o tempo estimado para a resposta do questionário é de 8 minutos.

Esta pesquisa lhe trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto a você. Além do mais, o preenchimento deste questionário não trará qualquer risco de ordem física ou psicológica para você. Por fim, ressalta-se que as informações fornecidas terão sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis, pois nem você e nem suas respostas poderão ser identificadas, pois os dados serão tratados estatisticamente de forma coletiva e anônima.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, agradecemos sua participação.

A Responsabilidade Social Corporativa é definida como: o compromisso contínuo das organizações em se comportar eticamente e contribuir para o desenvolvimento social econômico e ambiental, melhorando a qualidade de vida da força de trabalho de seus colaboradores e suas famílias, bem como da comunidade local e da sociedade em geral e para o desenvolvimento de um meio ambiente sustentável.

Pesquisadores:

Vitor Felix de Souza - vitoffelix024@gmail.com

Elise Soerger Zaro - elisezaro@ufgd.edu.br

Cristiane Aparecida da Silva - cristianedasilva@ufgd.edu.br

*Obrigatório

Sem título

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NOS
HOSPITAIS**

PÚBLICOS UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE SEUS COLABORADORES

Sem título

Direitos Humanos

Indique o quanto VOCÊ CONCORDA com as assertivas sendo:

Quanto mais próximo de 1 (Um) MAIS eu discordo e quanto mais próximo de 10 (Dez) MAIS eu concordo.

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:

13/12/2019

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NOS HOSPITAIS PÚBLICOS UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO D...

1. Promove esforços contínuos para investigar situações que garantam os direitos dos colaboradores. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

2. Desenvolve processos para controlar possíveis eventos relacionados à violação de direitos dos colaboradores. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

3. Estabelece regras para evitar a violação dos direitos dos colaboradores. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

4. Fortalece a comunicação entre todos os colaboradores para resolver possíveis conflitos entre eles. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

5. Garante a saúde e a segurança dos colaboradores no trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

6. Estabelece um sistema profissional de gestão de saúde e segurança dos colaboradores. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

Meio Ambiente

Indique o quanto VOCÊ CONCORDA com as assertivas sendo:

Quanto mais próximo de 1 (Um) MAIS eu discordo e quanto mais próximo de 10 (Dez) MAIS eu concordo.

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:

7. 7. Promove esforços na prevenção da poluição. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

8. 8. Promove esforços na economia de energia. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

9. 9. Promove esforços na proteção do meio ambiente, biodiversidade e restauração do habitat natural. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

10. 10. Propicia o aumento de investimento ambiental para melhorar os processos de trabalho. **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

11. 11. Desenvolve procedimentos que enfatizem o consumo sustentável, promovendo a destinação adequada dos resíduos sólidos **Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

Consumidor (usuário do serviço de saúde)

Indique o quanto VOCÊ CONCORDA com as assertivas sendo:

Quanto mais próximo de 1 (Um) MAIS eu discordo e quanto mais próximo de 10 (Dez) MAIS eu concordo.

Na minha percepção a instituição na qual eu trabalho:**12. 12. Desenvolve procedimentos que protegem a saúde e a segurança dos usuários dos serviços de saúde. ****Marcar apenas uma oval.*

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

13/12/2019 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NOS HOSPITAIS PÚBLICOS UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE DA PERCEÇÃO D...

19. 19. Apoia a cultura da comunidade local e o desenvolvimento da educação. *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

20. 20. Considera as necessidades locais de emprego na estratégia de recursos humanos da instituição ? *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

21. 21. Esforça-se pelo desenvolvimento de tecnologia e acesso por meio de cooperação com governos, empresas, universidades e instituições de pesquisa e a comunidade local. *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

22. 22. Evita danos à saúde da comunidade local. *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

23. 23. Apoia a promoção da situação de saúde da comunidade local. *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

24. 24. Investe recursos em iniciativas e programas destinados a melhorar os aspectos sociais da vida comunitária. *

Marcar apenas uma oval.

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| DISCORDO TOTALMENTE | <input type="radio"/> | CONCORDO TOTALMENTE |

Perfil do hospital e dos respondentes

25. Hospital de lotação

26. Porte do hospital **Marcar apenas uma oval.*

- Pequeno porte
- Médio porte
- Grande grande

27. Idade do hospital *

28. Idade do respondente *

29. Gênero do respondente **Marcar apenas uma oval.*

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer

30. Cargo do respondente é relacionado a:*Marcar apenas uma oval.*

- Atividade meio do hospital (cargos relacionado a administração, ex: Administrador, Contador, Engenheiro, etc)
- Atividade fim do hospital (ex: Médicos, Enfermeiros, Nutricionista, Fisioterapeuta etc.)

31. Qualificação do respondente **Marcar apenas uma oval.*

- Ensino médio
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

32. Tempo de serviço do respondente no hospital *

33. Caso tenha interesse de receber os resultados desta pesquisa indique seu e-mail:
