



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

UNIFEOB

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE
ENSINO OCTÁVIO BASTOS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos
CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

UNIFEOB

Módulo 02 - Cenários Organizacionais

Metodologia Científica e Projetos - Renata Elizabeth de Alencar Marcondes

Comunicação e Expressão - Marcelo Alexandre Correia da Silva

Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea - Mateus Amoedo Zani

Meio Ambiente - Celso Antunes de Almeida Filho

Comportamento Humano nas Organizações - Márcio Menardi

Alunos:

Adriel Pereira do Prado, 18000117

Bianca Catharina S. Dias, 18000641

Bianca Teixeira Dezena, 18001324

Bianca Xavier de Macedo, 18002243

Gabriel Vitor Lobo, RA 18000335

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	6
3.1 Localização socioeconômica e demográfica da empresa	6
3.2 Comportamento Humano nas Organizações	10
3.2.1 Diagnóstico Organizacional.....	10
3.2.2.1 Questionário - Características levantadas.....	10
3.2.2.2 Questionário - Roteiro de perguntas	13
3.2.2.3 Questionário - Resultado das análises das respostas	14
3.2.3.1 Questionário - Conclusão.....	23
3.3 MEIO AMBIENTE	24
3.3.1 Responsabilidade Social.....	24
3.3.2 Balanço Social	25
3.3.2.1 Aulas para a Faculdade da 3 ^o Idade	26
3.3.2.2 Educação e Saúde na Comunidade - Outubro Rosa.....	27
3.3.2.3 O melhor aluno da Escola Pública	27
3.3.2.4 Plantio de mudas de hortaliças	28
3.3.2.5 Campanha de castração para cães e gatos	29
4 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

Para a realização do Projeto Integrado deste módulo as unidades de estudos estudadas foram Metodologia Científica e Projetos, Comunicação e Expressão, Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea, Meio Ambiente e Comportamento Humano nas Organizações, que tiveram respectivamente os professores em poder Renata Elizabeth de Alencar Marcondes, Marcelo Alexandre Correia da Silva, Mateus Amoedo Zani, Celso Antunes de Almeida Filho e Márcio Menardi. Para esse trabalho, a empresa escolhida por unanimidade pelos os alunos deste grupo foi o Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos, uma instituição de Ensino Superior.

O conteúdo escrito deste trabalho abrangeu as unidades de estudo de Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea, Meio Ambiente e Comportamento Humano nas Organizações, as outras duas unidades restantes não estão registradas por escrito pois, de Metodologia Científica e Projetos foi utilizada para a formatação de todo esse arquivo e, Comportamento Humano nas Organizações será avaliada pelo comportamento de cada integrante durante as apresentações finais.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Em 1965 foi fundada por Octávio da Silva Bastos a primeira Fundação de Ensino de São João da Boa Vista, conhecida como UNIFEOB, cadastrada pelo CNPJ 59.764.555/0001-52, tem como razão social Fundação de Ensino Octávio Bastos. Com a sede localizada no endereço: Av. Doutor Octávio da Silva Bastos, nº 2439, Jardim Nova São João, São João da Boa Vista, CEP 13874-149, Brasil.

Com o intuito de trazer conhecimento de nível superior para a região, a mesma contou primeiramente com o curso de Direito em 1966, que ao passar dos anos se tornou o mais conhecido e o melhor da região. Em 1973, ampliando sua grade, trouxe também os cursos de Administração e Ciências Contábeis, e em 2003 a mesma conquistou o título de Centro Universitário.

Pensando em pessoas que não tem disponibilidade para se locomover até a sede da universidade, em 2014 foi lançado a UNIFEOB online, que além da praticidade conta também com preços muito mais acessíveis, abrangendo oito cursos, sete da escola de negócios e um de licenciatura.

Totalizando, a UNIFEOB oferece presencialmente dezoito cursos de bacharelado e licenciatura, onde no ano de 2017, o de Engenharia Agrônoma obteve a nota máxima do MEC, elegendo a universidade à melhor da região, o que acarretou a abertura de uma nova filial no ano de 2018 em Poços de Caldas, atendendo unicamente os cursos EAD.

Conforme dados oferecidos pelo coordenador da Escola de Negócios, Dirceu Fernandes, a UNIFEOB já está com uma linha de aproximadamente 4.700 alunos, contando com uma equipe de 445 profissionais extremamente capacitados, sendo eles 218 professores e 227 da área administrativa.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 Localização socioeconômica e demográfica da empresa

Na unidade de estudo sobre a Relação de Trabalho na Sociedade Contemporânea foi utilizado diversos sites que mostram detalhadamente como é o Brasil como um todo, como cada região ou cidade está situada em diversas áreas, como saneamento, expectativa de vida, entre outros. Esses sites foram utilizados para pesquisar mais sobre a cidade em que a empresa escolhida foi instituída e, à seguir, está uma análise geográfica e analítica da mesma.

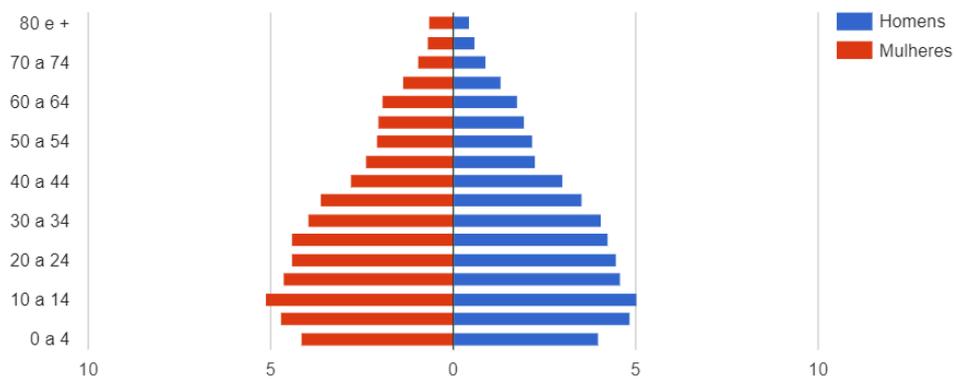
A empresa é localizada em São João da Boa Vista, que segundo a apuração de 2017 do IBGE, possui uma área de cerca de 516,399 km² e, também concentra-se na região Centro-Leste do Estado de São Paulo, mais precisamente na mesorregião de Campinas. Conforme o site Sp Cidades, possui clima Tropical-Quente, sendo sua temperatura média de 28°C, a mínima de 5°C e a máxima de 34°C. Encontra-se próxima de grandes cidades como Campinas e Poços de Caldas e, dados do Rota Mapas mostram que de São João da Boa Vista à Campinas existe uma distância de 124 km e, de Poços de Caldas existe a distância de 44 km. À capital, a distância é de 219 km.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Censo Demográfico, em 2018 a cidade atingia a população de aproximadamente 90.637 habitantes, sendo eles 40.546 homens e 43.093 mulheres. Os moradores que ocupam a área urbana são de 80.302 onde a maioria é do sexo feminino e, moradores da área rural atingem o número de 3.337 com maior parte do sexo masculino. A densidade demográfica, que mede a distribuição de população em

um determinado território, de São João da Boa Vista é de 161,67 habitantes por quilômetro quadrado.

1991 Pirâmide etária - São João da Boa Vista - SP

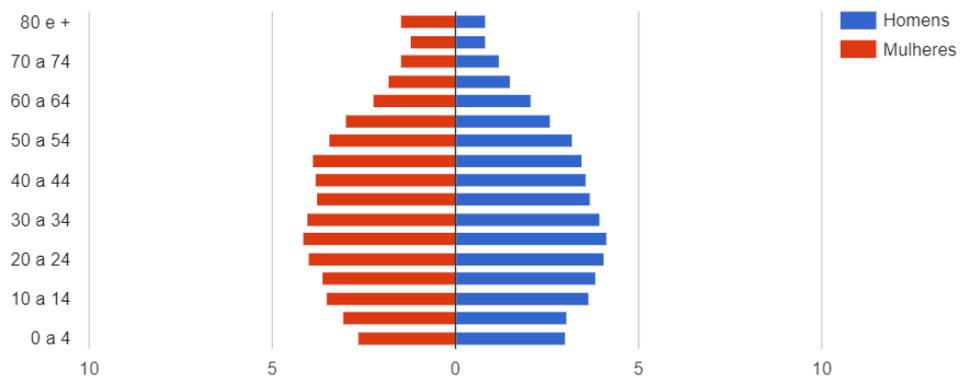
Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



Fonte: Atlas Brasil, 2013

2010 Pirâmide etária - São João da Boa Vista - SP

Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



Fonte: Atlas Brasil, 2013

Como pode-se observar nos gráficos acima, houve uma queda significativa em todas as faixas etárias, mas a mais considerável foi o índice de natalidade, entre os anos de 1991 e 2010. O uso de contraceptivos, o conhecimento de outras formas de prevenção e custo da gravidez podem ser fatores que contribuíram para essa queda. Em contrapartida é notório o aumento da população idosa, o que é facilmente explicado, já que além do avanço da medicina, início da facilidade de acesso à área de saúde, a população optou cada vez menos por filhos. Assim, a taxa de natalidade se mantém na média de 2,0 desde o ano de 2000, índice considerado muito bom, pois indica certo cuidado da situação.

Apesar da queda de natalidade, a esperança de vida das crianças que nascem aumentou de 71,4 no ano de 1991, para 77,2 no ano de 2010, o que é muito bom pois demonstra que as pessoas estão vivendo mais e, confirma o aumento no número de idosos na cidade. Já a taxa de mortalidade nos primeiros anos superou o índice esperado da média, sendo este de 10,0, decaindo de 19,5 para 9,5. A taxa de mortalidade até 5 anos, demonstrou uma queda significativa desde 1991, passando de 22,1 para 11,0, em 2010.

O Cenário atual econômico da cidade se encontra em uma situação confortável, uma vez que a renda per capita, que mede o desenvolvimento econômico do país vem aumentando e, se encontra próximo da média nacional. De 1991 para 2010 houve um aumento de R\$ 596,99 para R\$ 998,31 sendo próxima à média nacional que é de R\$ 1268. Entretanto segundo o censo demográfico de 2016 a empresa não possuía muitos competidores no mercado de trabalho, pois só havia uma outra empresa no mesmo ramo. O número de pessoas na cidade de 2016 é de 27.419 sendo, por outro lado, 4.988 o número de assalariados.

Quanto a distribuição de renda do município apresenta uma situação razoável. Segundo o censo 2010, mais da metade da população (56,8%) possui condição financeira muito boa, 18,1% se refere à classe média e no total 20,5 são pobres ou muito pobres.

Mediante a todos as informações levantadas em pesquisas, consideramos que a organização escolhida encontra-se em uma região muito produtiva a seu negócio, pois ela está em uma situação confortável, com poucas concorrentes diretas na região, e também por ter grande influência no mercado de trabalho e ser reconhecida por isto. Além do mais, a cidade na qual está localizada oferece uma boa infraestrutura para seu desenvolvimento, visto que a cidade tem grandes chances de se desenvolver no decorrer dos anos, e a boa localização e com uma vasta área pertencendo a empresa, faz com que ela trilhe caminhos cada vez maiores, e obtenha grandes sucessos na sua área de atuação.

3.2 Comportamento Humano nas Organizações

3.2.1 Diagnóstico Organizacional

Diagnóstico Operacional é uma ferramenta de gestão que reúne um conjunto de informações que levantam os pontos fortes e pontos fracos da empresa. Para a avaliação, a pessoa interessada em levantar as informações deve elaborar um questionário e, decidir quais pessoas de dentro das empresas serão entrevistadas. Cada resposta visa descobrir como é a realidade dentro da empresa em um determinado aspecto e, quanto mais pessoas forem entrevistadas, mais informações terão e melhor poderá ser feita a comparação de respostas.

Neste trabalho, o Diagnóstico Operacional foi realizado com a empresa Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos (UNIFEOB), uma escola de Ensino Superior. Para o questionário, três coordenadores de cursos distintos foram entrevistados e, respectivamente, os aspectos analisados com as perguntas foram: tipos de papéis, relações interpessoais, relações intergrupais, padrões de relacionamento, padrões de comunicação, canais de comunicação, estilos de liderança, processo de tomada de decisão, planejamento, resolução de problemas, trabalho em equipe, clima organizacional e motivação.

3.2.2.1 Questionário - Características levantadas

1- Tipos de papéis- Considerado um item de diferenciação dentro da organização, onde é levado em conta os cargos exercidos e suas respectivas

funções. Fundamenta-se no nível competência e de atuação em suas respectivas funções em respeito a cada grau hierárquico dentro da empresa.

2- Relações Interpessoais- A relação interpessoal é diretamente ligada com as relações pessoais dentro de um determinado grupo da sociedade, seja ele no ambiente de trabalho, escolar, domiciliar, etc. De acordo com o site Significados, “um relacionamento interpessoal positivo contribui para um bom ambiente dentro da empresa, o que pode resultar em um aumento da produtividade.”

3- Relações Intergrupais- Interação entre as pessoas dentro da organização, considerando a diversidade social de cada indivíduo, e que se identifiquem um com o outro.

4- Padrões de Relacionamento- Cooperação existente dentro da organização, para reforçar a importância de cada integrante do grupo, mesmo com suas diversidades.

5- Padrões de Comunicação- Refere-se à qualidade da comunicação. Dentro da empresa, as informações podem ser transmitidas devagar ou rapidamente, podem não chegar a todos setores, ou ainda, podem ser distorcidas. Identificando o padrão de comunicação é possível ver quais os pontos de que estão funcionando corretamente e quais os pontos de melhoria pois, o padrão de comunicação mostra qual é a realidade dentro da empresa.

6- Canais de Comunicação- Refere-se aos meios de comunicação que as empresas usam para se comunicar com o seu público alvo, com seus colaboradores ou com público ao redor.

7- Estilos de Liderança- Refere-se à qual é a postura do líder dentro da empresa. Líder é todo aquele que tem autoridade para dar ordens aos seus subordinados, mas, a forma como ele se relaciona com os mesmos depende do seu estilo de liderança. Um líder busca sempre motivar seus subordinados, o que é bom para o desenvolvimento da empresa, influencia positivamente os pensamentos e comportamentos dos mesmos, mas, se o líder tem uma postura dominadora sobre seus subordinados, ele deixa de ser um líder para se tornar apenas um chefe, que

é aquele que tem autoridade para dar ordens mas não busca motivar, ajudar ou influenciar positivamente seus colaboradores.

8- Processo de Tomada de Decisão- Para que sejam feitas mudanças em uma organização, há todo um processo de tomada de decisão, onde é necessário levar em conta os aspectos emocionais e analíticos. Além disso, há outro fator que se torna um problema em alguns casos: o tempo.

9- Planejamento- Segundo o site Administradores “Planejar significa traçar objetivos, escolher qual caminho será seguido para o melhor funcionamento de uma empresa.” Ou seja, planejamento é o lado racional da ação, sendo esse de suma importância dentro de uma organização, já que é através dele que saberá aonde a sua empresa quer chegar e quais os melhores caminhos a serem tomados para alcançar o resultado desejado.

10- Resolução de Problemas- A resolução de problemas se refere a um estado de desejo por alcançar uma meta definida a partir de uma condição que de outro modo não está diretamente se movendo em direção à meta, está longe dela, ou necessita de mais lógica complexa para encontrar uma descrição perdida das condições ou passos em direção à meta.

11- Trabalho em Equipe- É quando um grupo ou uma sociedade resolve uma determinada tarefa em coletivo, com intuito de ter um resultado em conjunto, e principalmente nas organizações atuais, isso é fundamental para o sucesso.

12- Clima Organizacional- É o retrato da realidade da empresa e influência na produtividade, é importante para medir aspectos do trabalho percebido direto ou individualmente pelas pessoas que trabalham na organização.

13- Motivação- É o principal objetivo dentro de uma organização que tem interação entre o indivíduo, e podemos compreender a variação de pessoa para pessoa no momento em que estão vivendo.

3.2.2.2 Questionário - Roteiro de perguntas

A seguir, está o roteiro de perguntas que foi feito com cada entrevistado:

Questão 1: Como você lidaria com uma reclamação feita direta a você sobre a maneira como as aulas estão sendo dadas?

Questão 2: Dentro da empresa UNIFEOB você acredita que todos os colaboradores se sentem incluídos no grupo?

Questão 3: Existe alguma relação direta entre o reitor e os alunos?

Questão 4: Entre os professores, você diria que existe uma competitividade ou cooperação para atingir o desenvolvimento de ensino? Existe um clima de harmonia ou conflito?

Questão 5: Existe algum setor da empresa que você acredita que demora mais a receber informação?

Questão 6: Qual o meio mais rápido para ter acesso à uma informação dentro da Instituição? Por e-mail, Ligação ou atendimento pessoal?

Questão 7: Ao enfrentar um impasse, seu líder te auxilia a encontrar uma solução ou deixa por sua conta?

Questão 8: Como é o procedimento dos coordenadores de todos os cursos quando necessitam tomar uma decisão em conjunto?

Questão 9: Diante da possibilidade de um novo curso como é o procedimento para a implementação?

Questão 10: Quando um problema é levantado, ele é resolvido parcialmente ou totalmente?

Questão 11: Quais as medidas da empresa para incentivar e melhorar o trabalho em equipe?

Questão 12: Na sua opinião, são oferecidos recursos suficientes para a segurança e o bem-estar dos colaboradores independente da área que atuam?

Questão 13: Você acredita que todos os setores da empresa (desde o reitor até o zelador) recebem o mesmo respeito e reconhecimento?

3.2.2.3 Questionário - Resultado das análises das respostas

Foi feita uma análise interpretativa das respostas de cada entrevistado para saber como as características levantadas se aplicam a eles dentro da empresa. Às análises contêm uma foto, que é um resumo ilustrativo sobre as respostas da análise nos trouxe.



Fonte: FeiraShop

A primeira questão diz respeito aos tipos de papéis desempenhados na empresa: flexível, rígido ou permissível, focando como cada um lidaria com uma reclamação feita sobre a maneira em que as aulas estão sendo dadas. As respostas apontam para a flexibilização no papel profissional, pois aceitam críticas, onde é visto se tem ou não veracidade no que foi apresentado. São avaliados aspectos como o comportamento do aluno e do professor, por exemplo, em alguns casos, visitas até à aula para avaliar de perto como está o ambiente. Após averiguado, são tomadas as atitudes cabíveis para cada situação.



Fonte: Dicassobrerelaçãointerpersonais

A respeito da segunda questão, onde condiz sobre as relações interpessoais da organização, o intuito era saber a relação de inclusão de todos colaboradores dentro da UNIFEOB. Após a análise dos três entrevistados, a conclusão foi de que todos concordaram que todos os colaboradores são incluídos no grupo, e que essa interação acontece através de palestras, treinamentos, e também reforçam o sentimento de pertencimento à instituição, o sentimento '*sou UNIFEOB*'. Também é citado, sobre a distorção de informações quando se há uma relação pessoal, que em alguns casos a informação chega mais rápido para pessoas fora da organização, do que para as pessoas que trabalham lá, é isso causa uma certa insatisfação por parte dos colaboradores, que se sentem excluídos.



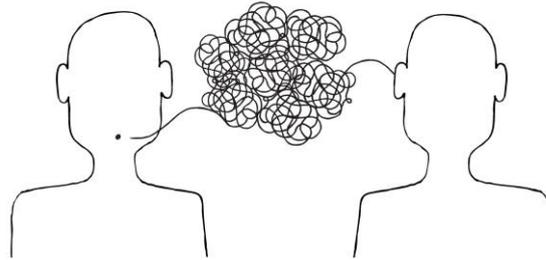
Fonte: Famapisco

Em questionamento sobre a hierarquia, todos concordam que existe uma boa relação entre reitor-aluno. Apesar da sua agenda com muitos compromissos, quando ele está no campus, é recebido sem nenhum tratamento especial e está sempre disposto a atender os alunos. Um dos entrevistados declarou que mesmo existindo essa relação, os alunos ainda mantêm um certo distanciamento por parte dos mesmos, citando que a hierarquia existe mais pela parte do estudantes do que por parte do reitor, onde encontra vestígios com uma memória escolar, quando se passava que o diretor é uma pessoa brava, que te dá castigo



Fonte: Faced

A quarta pergunta foi voltada para como é o relacionamento entre os professores e, se há competitividade ou uma cooperação entre eles. Todos responderam que não há nenhuma competitividade, que o clima organizacional entre os mesmos é leve e mais informal. Eles conversam entre si normalmente, o clima é descontraído, sempre se comunicam para saber como está o andamento das salas, como os alunos estão assimilando as matérias e destacaram ainda que já houve um clima de competição sim, mas em casos isolados e que hoje há uma cooperação entre eles.



Fonte: Niltenschutz

Com a quinta pergunta a intenção foi descobrir qual é a qualidade da comunicação dentro da empresa. Foi perguntado aos três entrevistados se eles acreditam que existe algum setor da empresa que demore mais a receber informações e, os três concordaram que realmente existe um problema significativo de comunicação dentro da empresa. Os entrevistados declararam que alguns setores demoram a receber as informações e decisões tomadas, um deles ainda enfatizou que esse problema deveria receber mais atenção para ser resolvido com rapidez pois, às vezes as informações não chegam a todos os setores.



Fonte: Endomarketing

Ao serem questionados sobre a melhor forma de comunicação dentro da universidade, dois dentre os entrevistados ressaltaram que o mais utilizado é o Whatsapp, pois é a maneira mais fácil e eficaz, já que a maior parte dos alunos passam boa parte do tempo utilizando o aplicativo, mas não é o meio oficial que

empresa utiliza. Se for sobre um assunto mais sério, como comunicado oficial, notas ou programação das aulas, é utilizado o e-mail ou o portal da UNIFEOB. Se for um comunicado mais simples, usa-se o SMS, considerado o mais eficaz dentre os oficiais.

Como é observado o problema em que os alunos não possuem o hábito de conferirem as mensagens repassadas pelos meios oficiais, um dos entrevistados, falou sobre os planos de um novo aplicativo da UNIFEOB, que visa solucionar o problema de comunicação da universidade com os alunos. O mobile deverá entrar em funcionamento no ano de 2019.



Fonte : Vendamaisemais

Em relação à sétima questão, que diz respeito aos estilos de liderança, foi questionado se nos momentos de dificuldade o líder ajuda ou deixa na responsabilidade dos entrevistados. Dois dos entrevistados disseram que tem a liberdade de encontrar as soluções que acharem plausíveis no momento, e são apoiadas pelos seus superiores. Além disso, concordaram parcialmente que em momentos de grande dificuldade, necessitam de ajuda de seus superiores,

unificando estratégias para conseguirem resolver os problemas identificados, assim, tomam uma decisão em conjunto.



Fonte: Raizesds

Com base nos relatos dos entrevistados, chegamos à conclusão que as decisões são tomadas através de reuniões, onde se é discutido assuntos pertinentes para se chegar a uma conclusão em conjunto. Unificando as ideias, mesmo que algumas divergentes, porém, em alguns casos, não se chega a um acordo por todos participantes, somente se a ideia for pertinente, é levada adiante, pois segundo eles, não é fácil agradar a todos, visto que há um grande número de coordenadores e muitas ideias diferentes. Citaram também a criação de um grupo de WhatsApp, para facilitar a comunicação diária entre os interessados.



Fonte: Ergoss

Quando perguntado em relação à implementação de um novo curso, é feito todo um planejamento em um prazo de mais ou menos um ano antes, onde é elaborado todo um projeto pedagógico determinando quais serão os cursos, quais os tipos de aulas, quais serão os professores, coordenadores e vendo também a margem de mercado naquela área, para que assim o mesmo seja realizado com sucesso. Outro ponto que se destaca é o trabalho em equipe de todos, conforme um dos coordenadores comentou, que todos os professores participaram das tarefas e de todas as ações pertinentes aos assuntos, onde cada um se desenvolve na sua área de especialidades, e formam um conjunto na formação do projeto final.



Fonte: jrmcoaching

Foi perguntado se diante algum problema na instituição, ele é resolvido totalmente ou parcialmente. Dois coordenadores concordaram que depende da intensidade e origem do problema, e, um dos entrevistados declarou que geralmente problemas com alunos são resolvidos totalmente e imediatamente mas, que às vezes o aluno não fica tão feliz e acabada gerando um novo problema, e quando é um problema institucional ou mudança de cultura organizacional e algo mais difícil de se resolver, às vezes o aluno não fica tão feliz

e acaba gerando um novo problema. Quando é um problema operacional acaba demorando um pouco mais para ser resolvido. Ainda foi declarado por um dos entrevistados que às vezes o problema levantado não é realmente um problema, mas sim, uma falha na comunicação.



Fonte: Ibccoaching

Nesse ponto, foi levantado as medidas que a empresa toma para incentivar e melhorar o trabalho em equipe. Os três relataram a importância que o trabalho em equipe tem dentro da instituição, pois, tudo exige trabalho em equipe e, muitas das decisões dependem da argumentação e aceitação da maioria, dois dos entrevistados relataram também que, assim como os alunos são avaliados por competências, os coordenadores passam por essa avaliação também, ou seja, recebem um *'feedback'* sobre como estão agindo em relação ao grupo como todo, e, para melhorar esse aspecto, a empresa tem parceria com consultorias que fazem análises por meio de psicólogos que dizem como é o perfil de cada um e o que precisa ser melhorado.



Fonte: Detrasdobalcao

Enfatizando a segurança dos colaboradores da empresa, os entrevistados foram questionados sobre os recursos oferecidos pela a organização visando a segurança e bem-estar dos trabalhadores e alunos. Dois dentre os três entrevistados acreditam que todas as áreas estão devidamente protegidas, porém em uma das entrevistas, foi apontado um problema, já que não há câmeras de segurança dentro da universidade. Segundo o entrevistado: “Não dá pra você ter segurança em todos esses lugares que eu falei, mais umas das formas que eu falei é coibir monitorando uma pessoa, e que sabe que está sendo monitorada e com vontade de cometer crime, ela vai cometer esse crime, ,mas não onde está sendo monitorado, com relação a segurança”.



Fonte: Uvagpclass

A questão treze, onde se diz respeito à motivação, e se todos colaboradores recebem o mesmo respeito e reconhecimento dentro da organização, os entrevistados disseram acreditar que respeito e reconhecimento existem, porém dois deles citaram que vai de pessoa para pessoa, onde é nítido algum tipo de diferenciação, outro comentou que se é dado respeito a quem demonstra respeito. E mesmo com estes pequenos problemas, parte dos entrevistados acreditam que há um grande respeito a todos, com exceção aos estes casos extremos.

3.2.3.1 Questionário - Conclusão

Ao realizar uma análise de todo os âmbitos estudado nas questões, nota-se que a UNIFEOB é uma empresa que possui um bom ambiente de trabalho para seus colaboradores, proporcionando-os segurança e preocupação constante com o bem estar de seus funcionários e alunos.

Mas como qualquer outra organização, também foram apontados pontos nos quais precisam ser melhorados. Um grande diferencial que a empresa possui é de reconhecer as falhas e trabalhar para que as mesmas serem resolvidas, trazendo assim um futuro próspero para a organização.

3.3 MEIO AMBIENTE

3.3.1 Responsabilidade Social

É definida quando a organização, tem uma maneira em seu comportamento e em suas atitudes, para idealizar um bem-estar dentro e fora da empresa. Sendo um benefício em conjunto, demonstrando a importância da coletividade nesta ocasião.

Dentro deste termo, se é desdobrado 3 variantes, que são, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) onde envolve a qualidade de vida e o bem estar público, dentro da organização, e também na diminuição nos aspectos negativos expostos a comunidade e ao meio ambiente. A Responsabilidade Social Corporativa (RSC), bem semelhante ao RSE, se preocupa com o ambiente onde seus negócios estão localizados e também com o seu quadro de funcionários. E por último, a Responsabilidade Social Ambiental (RSA), que não se diz apenas da relação entre pessoas e valores, mas também às preocupações incessantes com o meio ambiente, onde se é valorizado as atitudes Socioambientais, dando foco às necessidades ambientalistas que precisam ser tomadas com atenção.

Esse processo, tem por fundamento ensinar um processo de contínuas melhorias na empresa, onde é primordial o relacionamento com os funcionários fornecedores, comunidade e meio ambiente (stakeholders), formalizando um crescimento e desenvolvimento sustentável.

3.3.2 Balanço Social

Segundo Rios (2011), Balanço Social pode ser definido como relatório, onde a organização demonstra quais atividades sociais e ambientais ela realiza, de uma forma qualitativa e quantitativa, para demonstrar ser uma empresa que não visa somente os lucros, mas também o bem comum da sociedade.

Neste processo, são demonstrados todos os que serão beneficiados diretamente ou indiretamente pelas atitudes da empresa, onde envolve os Stakeholders. Tornando-se público todas ações relativas a sua responsabilidade social, perante aos meios que se encontram ao seu redor.

Os primeiros indícios do surgimento deste balanço foram através da população, que se manifestou no Estados Unidos e na Europa, exigindo que as empresas tivessem maiores responsabilidades em suas atitudes. Eles pressionaram as organizações a prestarem contas, e com isso, foi analisado a oportunidade de implementar um Balanço Social, para destacar sua “marca, seu produto, e manter a transparência de sua imagem” (Rios,2011). Neste balanço era destacado sua contribuição nas áreas de educação, qualificação profissional, consciência ambiental, entre outros ligados ao bem-estar.

No Brasil, se deu início a uma discussão sobre Balanço Social, por volta da década de 70, onde Segundo Rios (2011) era esperado que a sociedade fosse mais igualitária e justa para todos. Fortemente influenciado pelos norte-americanos e europeus, o movimento em favor da implementação deste balanço, foi fortalecido pelo sociólogo Hebert de Souza, que em 1997, criou o selo de qualificação, onde certifica todas empresas que praticam o Balanço Social.

Hoje, com um grande interesse por parte das organizações, o Balanço Social é um grande fortalecimento para a empresa, visto que é necessário um

controle e uma gestão muito bem executada, assim, será beneficiado a organização, seus colaboradores, a sociedade e o meio ambiente, fazendo com que todos os meios (Stakeholders) estejam em equilíbrio e harmonia.

3.3.2.1 Aulas para a Faculdade da 3º Idade

Tomando por iniciativa colocar em prática um de seus projetos, o curso de Ciências Biológicas - Licenciatura e Bacharelado colaboraram com um grande Projeto da universidade, o "Faculdade para a 3º idade". Sua colaboração teve por finalidade atender este público que procura novos conhecimentos e junto com eles, trocarem experiências na área.

Os alunos voluntários a este plano, tiveram a oportunidade de aprimorar seus conhecimentos nas áreas de bem estar, meio ambiente e tendências de novas tecnologias. Já para os alunos da faculdade da 3º idade, o intuito era socializar com as turmas mais jovens, tornar-se mais participativo e de inclusão no ambiente universitário, além de ampliar seu conhecimentos e habilidades propícias utilizadas no estudo.

Com encontros semanais, utilizando os meses de maio a agosto de 2017, o projeto obteve um grande sucesso, visto que o projeto, além de contribuir com os participantes da 3º idade, tiveram um aprimoramento em suas habilidades, conhecimento e troca de experiência.

Este projeto contou com a participação de 30 pessoas, todos participando de forma gratuita, e assim não necessitam de utilização de nenhum recurso em dinheiro.

3.3.2.2 Educação e Saúde na Comunidade - Outubro Rosa

Partindo do princípio de que o câncer de mama é o mais comum entre as mulheres, a UNIFEOB juntamente ao curso de Enfermagem e ao Sindicato dos Comerciantes, passou a realizar um projeto chamado “Educação e Saúde na Comunidade - Outubro Rosa”, que tem como objetivo conscientizar e levar o conhecimento para a prevenção do câncer de mama.

O projeto ocorre entre os meses de setembro e outubro, onde os estudantes vão nos comércios de São João da Boa Vista e apresentam palestras sobre o assunto aos funcionários. É totalmente gratuito e atende tanto o público feminino, quanto o masculino.

Um dos assuntos que a palestra abrange é o exame do toque, que ensinam as mulheres como realizar e descobrir através do mesmo se há algum nódulo, para que possam solicitar tratamento médico logo no início, tendo mais possibilidades de cura.

No ano de 2017 o projeto contou com a participação de 400 pessoas, sendo elas a maior parte mulheres.

3.3.2.3 O melhor aluno da Escola Pública

A UNIFEOB se preocupa com a educação Brasileira e, tenta levar ao público regional a oportunidade de ter formação em Nível Superior. Pensando nisso a Instituição criou parceria com o Rotary International, que é uma organização que apoia a profissionalização do público jovem. Em conjunto, as empresas criaram um projeto chamado de “O melhor aluno da Escola Pública”.

O projeto tem como objetivo premiar os melhores alunos de Escolas Públicas da região com bolsas integrais ou parciais, para ingressarem no curso

que preferirem dentro do campus UNIFEOB. A oportunidade é dada aos alunos do 3º ano do Ensino Médio que tenham as melhores notas e é uma forma de incentivo não só a eles mas, a todos os outros alunos também. Aqueles que sempre se dedicaram poderão ganhar o devido reconhecimento e, para os alunos que ainda não chegaram ao Ensino Médio, o projeto pode ser visto como um objetivo a alcançar e assim, estudarão para terem as melhores notas e conseguirem participar do projeto também.

O primeiro ano de realização do projeto foi em 2014 e a cada ano o resultado vem sendo novos alunos comprometidos e que dão valor a oportunidade. O contato com os alunos é feito entre outubro e novembro quando são chamados para passarem por uma avaliação que dirá qual o percentual de bolsa que receberão. No último ano de realização (2017), 50 alunos participaram desse projeto, tendo 12 deles recebido bolsas integrais de estudos e, os outros 38 alunos recebido bolsas de estudos de 50%.

3.3.2.4 Plantio de mudas de hortaliças

A UNIFEOB se preocupa também com o meio ambiente nas gerações futuras e, por isso faz também projetos voltados a área ambiental com alunos da faculdade e com alunos de escolas da região, ajudando com o plantio de hortaliças para o próprio consumo e, o plantio de árvores nativas para o futuro das pessoas.

A faculdade têm projetos voltados à datas comemorativas na parte ambiental, e umas delas é referente ao dia mundial da água, que foi realizada pela GEAA - Grupo de Estudos em Ações Ambientais, o plantio de mudas nativas na mata ciliar da Fazenda Escola, com o objetivo da sensibilização da preservação e conservação e principalmente dos recursos hídricos.

Um dos vários projetos que a UNIFEOB tem voltado para essa área é o Vida Saudável, que convidou a Escola Municipal Angelo Sylvio Selbere de Aguai/SP, para ir até a fazenda escola da UNIFEOB plantar mudas de hortaliças doadas pela Instituição e que posteriormente voltaram para colher as hortaliças que serão doadas para suas famílias.

3.3.2.5 Campanha de castração para cães e gatos

O curso de Medicina Veterinária - Hovet realizou uma campanha de fevereiro a novembro de 2017, com o objetivo de castrar cães e gatos de famílias de baixa renda que não tenham condições de assumirem os custos. O projeto também atendeu a alunos e funcionários da UNIFEOB, fazendo assim um valor acessível aos interessados, além de proporcionar aos alunos da graduação a prática de técnicas de remoção dos ovários, tubas uterinas, útero e também remoção cirúrgica dos testículos além da experiência na sala cirúrgica aos alunos.

Tendo a participação de 343 alunos da Instituição, atendendo 139 pessoas, sendo elas 22 gratuitos e 117 pagantes.

4 CONCLUSÃO

Em conclusão, esse Projeto Integrado abordou todas as unidades vistas neste módulo. Com base no conteúdo visto em Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea o qual visa estudar qual é a realidade da sociedade, cidade e região onde a empresa escolhida está introduzida, pode-se dizer que a mesma, UNIFEOB, está situada em uma região muito boa pois, o cenário econômico da cidade se encontra em uma situação confortável, o clima se mantém longe de temperaturas extremas frias ou quentes e, a mesma está localizada razoavelmente perto da metrópole Campinas.

Levando em consideração as aulas em Meio Ambiente, o objetivo foi levantar como a empresa colabora para o meio ambiente e sociedade. Os estudos mostraram resultados muito bons pois, a empresa possui diversos projetos que beneficiam à ambos, o que é mostrado nos eventos em que a instituição de ensino oferece à idosos e, alunos de Escola Públicas a chance de estudar sem pagar pelos estudos ou, pagar apenas um valor representativo e, assim, incentiva as pessoas a estudarem e buscarem informações. Outros eventos são colocados em prática também como projetos que visam a plantação de novas árvores e mudas, com a ajuda de alunos de escolas locais, o que além de colaborar para o crescimento da fauna também dá a chance dos alunos que participarem de aprender como deve ser realizado o plantio corretamente.

Por último, com o conteúdo analisado em Comportamento Humano nas Organizações, o intuito das aulas foram descobrir qual é a realidade no interior da empresa, ou seja, como a mesma se relaciona em seu interior e, em resumo, pode-se dizer que os colaboradores e líderes têm uma boa relação entre si, de respeito, colaboração e com uma boa liderança que constantemente avalia todos para saber se o competências como o trabalho em equipe está melhorando, mas,



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

como em todas empresas, existem alguns pontos de melhoria também, como a comunicação, que por vezes pode não mostrar bons resultados.

Em finalização, os três ângulos em que a empresa escolhida foi observada mostraram bons resultados e mostra que a mesma deve continuar evoluindo pois, constantemente se preocupa com seus colaboradores, com sua região e com o meio ambiente.

REFERÊNCIAS

ATLAS BRASIL. **Caracterização do Território**. 2018. Disponível em:
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp>
Acesso em: 12.Set.2018

ATLAS BRASIL. **Caracterização do Território**. Mesorregião. Disponível em:
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp>
Acesso em: 12.Set.2018

ATLAS BRASIL. **Estrutura Etária**. 2018. Disponível em:
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp>
Acesso em: 12.Set.2018

ATLAS BRASIL. **Longevidade, Mortalidade e Fecundidade - Município - São João da Boa Vista - SP**. Disponível em
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp>
Acesso em: 12.Set.2018

ATLAS BRASIL. **Renda**. 2018. Disponível em:
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp>
Acesso em: 12.Set.2018

BLOG ERGOSS. **Planejamento Organizacional**. 12.Nov.2015. Disponível em :
<<http://www.ergoss.com.br/2015/11/planejamento-organizacional/>> Acesso em
13.Nov.2018.

DETRASDOBALCAO. **Clima Organizacional no varejo : Qual a importância para o meu negócio.** Disponível em : <<http://detrasdobalcao.com.br/post/clima-organizacional-no-varejo-qual-e-importancia-para-o-meu-negocio/>> Acesso em 09.Nov.2018

EON, Fábio. **O que é Responsabilidade Social?** Responsabilidade Social. 2015. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>> Acesso em 22.Out.2018.

FAMAPISCO. **Fusões e Aquisições.** Disponível em : <<https://famapisco.wordpress.com/teoria-da-autocategorizacao/lideranca-e-diferenciacao-estrutural-intragrupal/estrutura-dos-grupos/fusoes-e-aquisicoes/>> Acesso em 08. Nov.2018

FEIRASHOPPING. **Como Administrar uma pequena empresa – flexibilidade.** Disponível em : <<https://feirashop.com.br/abra-sua-loja/como-administrar-uma-pequena-empresa/como-administrar-uma-pequena-empresa-flexibilidade/>> Acesso em 08. Nov. 2018

FRANÇA. Daniel Alencar de Souza. **Tecnologia nas Empresas.** Administradores. 02.Mai.2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/tecnologia/tecnologia-nas-empresas/70427/>> Acesso em 01.Nov.2018

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População.** 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-joao-da-boa-vista/panorama>> Acesso em: 12.Set.2018

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Território e Ambiente.** 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-joao-da-boa-vista/panorama>> Acesso em: 12.Set.2018

JESUS. Sirlene da Conceição de Jesus. **Dicas e Orientação sobre Relações Interpessoais**. Disponível em :
<<http://dicassobrerelacoesinterpessoais.blogspot.com/2016/05/www.significados.com.br/relacionamento-interpessoal.html>> Acesso em 08.Nov.2018

MARQUES, José Roberto. **Conheça os Benefícios do Trabalho em Equipe**. 2018. Portal IBC. Disponível em:<<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conheca-os-beneficios-do-trabalho-em-equipe/>> Acesso em: 05.Out.2018

MARQUES, José Roberto. **Trabalho em Equipe em Relacionamento Interpessoal**. 2014. Blog do JRM. Disponível em:
<<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/trabalho-em-equipe-e-relacionamento-interpessoal/>> Acesso em: 05.Out.2018

MARQUES. Jose Roberto. **Trabalho em equipe: habilidade essencial para o mercado de trabalho**. Ibccoaching. 06.Jul.2018. Disponível em:
<<http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/trabalho-equipe-habilidade-essencial-mercado-trabalho/>> Acesso em 05.Out.2018.

MENKEN, Margaret. **Psicologia Organizacional nas Empresas**. 2018. Faced Faculdade Padre Dourado. Disponível em:
<<http://www.faced.com.br/psicologia-organizacional-nas-empresas/>> Acesso em: 05.Out.2018

MORAIS, Vanderlei. **Guia Completo do Clima Organizacional**. RH Portal. 2018. Disponível em:<<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional/>> Acesso em: 12.Out.2018

RAIZESDS. **Tomada de decisão : Como escolher caminhos coletivamente**. 07.Jul.2016. Disponível em : <<http://raizesds.com.br/pt/tomada-de-decisao-como-escolher-caminhos-coletivamente/>> Acesso em 09.Nov.2018

ROTA MAPAS. **Distância entre Campinas e São João da Boa Vista.** 2018. Disponível em: <<https://www.rotamapas.com.br/distancia-entre-campinas-e-sao-joao-da-boa-vista>> Acesso em: 12.Set.2018

ROTA MAPAS. **Distância entre Poços de Caldas e São João da Boa Vista.** 2018. Disponível em <<https://www.rotamapas.com.br/distancia-entre-pocos-de-caldas-e-sao-joao-da-boa-vista>> Acesso em: 12.Set.2018

ROTA MAPAS. **Distância entre São Paulo e São João da Boa Vista.** 2018. Disponível em <<https://www.rotamapas.com.br/distancia-entre-sao-paulo-e-sao-joao-da-boa-vista>> Acesso em: 12.Set.2018

SANTOS. Jeniffer. **Como um gerente de projetos pode manter uma equipe motivada.** Uvagpclass. 28.Mar.2017 . Disponível em : <<https://uvagpclass.wordpress.com/2017/03/28/como-um-gerente-de-projetos-pode-manter-uma-equipe-motivada/>> Acesso em 09.Nov.2018

SÃO JOAO. **Perfil Municipal.** 2018. Disponível em: <<http://www.saojoao.sp.gov.br/home/cidade.php?cod=1>> Acesso em: 12.Set.2018

SCHUTZ. Nilton. **Comunicação-falha.** Niltonschutz. 2018. Disponível em: <<https://niltonschutz.com.br/astrologia-semanal-eclipse-lua-nova-venus-e-lilith-08-a-14-08/comunicacao-falha/>> Acesso em 05.Out.2018

SP CIDADES. **São João da Boa Vista.** Disponível em: <<http://spcidades.com.br/cidade.asp?codigo=140>> Acesso em 12.Set.2018

TREVISAN, Fernando Augusto. **Balço social como instrumento de marketing: sua importância para as organizações.** Administradores. 20.Out.2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/balanco-social-sua-importancia-para-as-organizacoes/59152/>> Acesso em 22.Out.2018.

UNIFEOB. **Balço Social Unifeob.** 2017. Google Drive. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1VEmwA92Jmag8IS1bIkzP028i2QZDWzjL/view>> Acesso em: 12.Set.2018

VAZZOLER. Igor Gavazzi. **A Importância da TV Corporativa segundo Chuck Gose.** Disponível em : <<https://endomarketing.tv/importancia-da-tv-corporativa/>> Acesso em 08.Nov.2018

ZORZELLA. Luiz Augusto. **O Líder Motivador.** Vendamaismais. 13.Abr.2014. Disponível em: <<http://vendamaismais.blogspot.com/2014/04/o-lider-motivador.html>> Acesso em 09.Nov.2018