



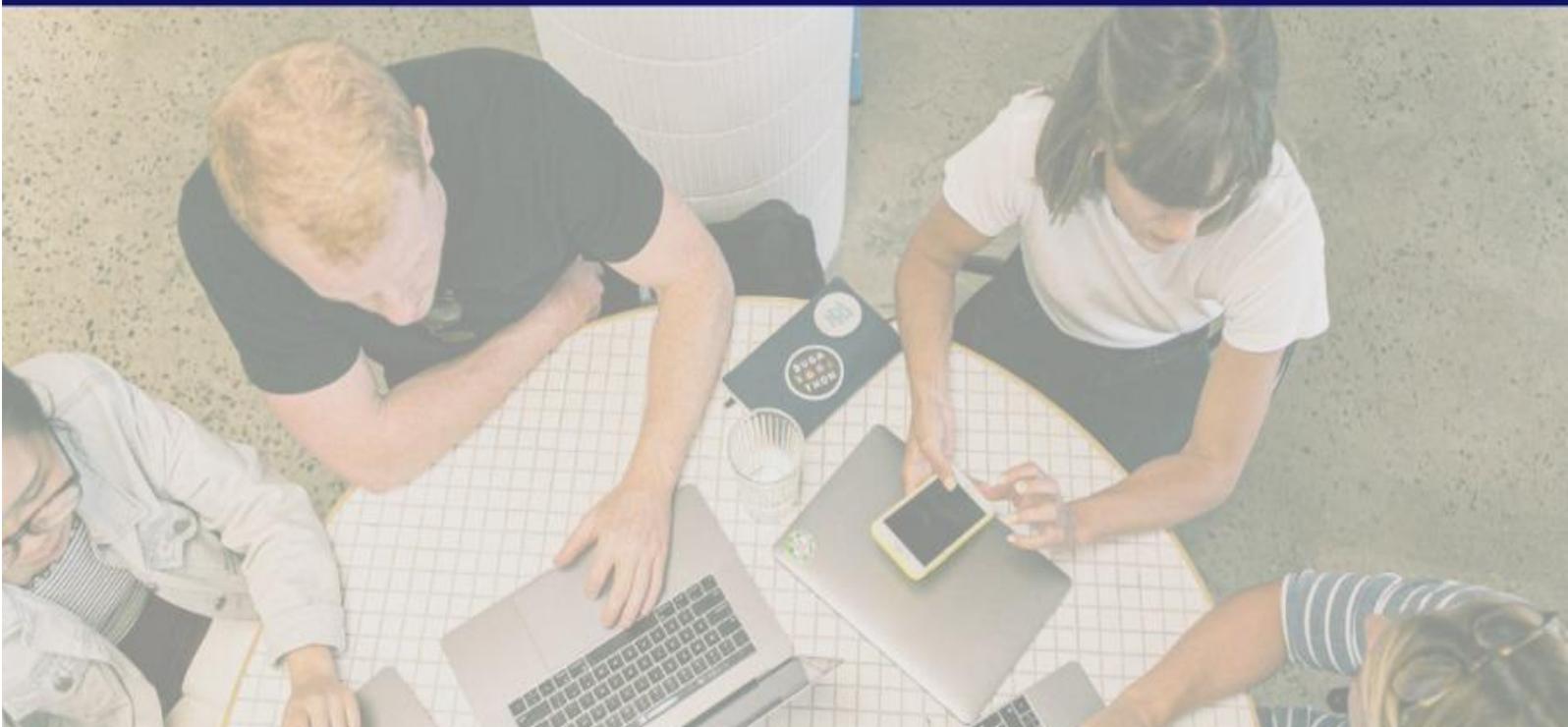
UNifeob

ESCOLA DE NEGÓCIOS



2022

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E
ECONÔMICAS**

PROJETO DE EXTENSÃO

ÉTICA E SOCIEDADE

Wi7h

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
JUNHO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

Wi7h

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Profa. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Profa. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Ana Beatriz Rizzo Ferreira, RA 22001266

Gabriela Beneduzi, RA 22000981

Mathias Biaco, RA 22001251

Murilo Barion Biaco, RA 22000115

Vicente Matheus Cheque Ferreira Gomes, RA 22000821

Mentor:

Christian da Silva Oliveira, RA 22000791

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO	5
2.1 ATUAÇÕES DA EMPRESA	6
3 METODOLOGIA	7
3.1 SURGIMENTO DO CONCEITO DO ESG	7
3.2 APLICABILIDADE DO PROJETO JUNTO AO “S”	9
3.3 OBJETO SOCIAL DO PROJETO	10
3.4 RETORNO SOCIAL E ECONÔMICO ESPERADO	11
5 CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14

1 INTRODUÇÃO

A construção de uma mão-de-obra sólida e com credibilidade tem se tornado uma dificuldade aos gestores e CEO's, pois com a evolução e surgimento de novas tecnologias, áreas, processos operacionais e dinâmicas organizacionais, aquela retórica ideia de “time que está ganhando não se mexe”, não funciona mais.

Mais do que simplesmente se contratar para apenas executar funções ou tarefas corriqueiras já são conteúdos totalmente defasados. As evoluções surgem, se constroem, integralizam e exigem que seus elos constituintes (sejam diretos ou indiretos) acompanhem essa nova projeção sistêmica.

Construir uma mão-de-obra que se adeque às necessidades daquilo que certa organização procura e necessita deve estar no ápice das prioridades de um departamento de Recursos Humanos, já que a cada dia, mais e mais competências, habilidades e atitudes são procuradas por *headhunters*.

Reconhecer exatamente as suas necessidades, as ferramentas necessárias e o caminho a ser traçado para materialização desses resultados deve ser o cerne de tudo isso.

A proposta principal desse projeto é exatamente isso: mostrar ao estratégico organizacional que sanar esses problemas com mão-de-obra são possíveis, desde que a mesma esteja comprometida com a origem e o destino desse processo construtivo, assim, a estratégia se torna mais funcional e opera em uma macrovisão, onde a mesma funciona de forma mais eficiente, eficaz e se antecipa à necessidade propriamente apresentada.

2 HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO

Com quase dez anos de existência no mercado, a W7 surgiu com o propósito de implementar e criar soluções personalizadas a real necessidade de cada cliente que conta com as suas soluções, apresentando a criação e o desenvolvimento de ferramental na área tecnológica, como aplicativos, *softwares*, *upgrade* em social medias, criação e implementação de *websites*, criação de e-commerce's e construção de *marketplaces*.

Em 2021, a W7 segmenta a sua projeção à *startup*, executando seus trabalhos e projetos em um modelo mais dinâmico e macro sistêmico, com flexibilidade no trabalho e projeções de resultados mais amplos. Conta hoje com vinte e oito colaboradores, sendo que dezoito deles atuam presenciais e os outros dez atuam no *home-office*, e vale citar que essa panorâmica de trabalho tem se tornado um grande cenário às organizações após esse período pós-pandêmico.

Inscrita sob o Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas CNPJ: 19.881.867/0001-21, Inscrição Estadual nº 639.189.575.112, razão social: A E AZEVEDO E MARQUES, conhecida como Wi7h, situada no seu endereço comercial à Avenida Dona Gertrudes, 273, Centro, no município de São João da Boa Vista, tendo como seu endereço de correspondências a rua Raul Nora, 826, Jardim Lucas Teixeira, no mesmo município, iniciou suas atividades empresariais no ano de 2014, conforme descritas no seu Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 62.04-0-00 - Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação, sendo seu administrador Antônio Eduardo Azevedo Marques.

Conta hoje, com um projeto de expansão futuro para outros municípios do estado de São Paulo, tais como Indaiatuba e na própria capital do estado. Sua projeção expansiva está prevista para o início do mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois, bem como as propostas de melhorias e evoluções, futuras contratações, flexibilização de seus colaboradores e outros fatores, apresentando um exorbitante crescimento de 96% que fez e faz brilhar os olhos, e a constante aceleração e crescimento tem sido uma meta além de analisada e estudada, foi estruturada, quantificada e buscada em excelência para os anos futuros.

2.1 ATUAÇÕES DA EMPRESA

Nas suas áreas de atuação, conta com um grande *market share* e segmentos bem amplos e específicos. Atua no varejo físico e digital, processamento de dados, integração da tecnologia, hardwares, softwares e aplicativos específicos e marketing digital.

Com uma metodologia própria e voltada à criação de tecnologia que visa a necessidade específica dos seus clientes, conta com outros subsetores e braços como descritos abaixo:

W7 Startup que é a responsável em atuar diretamente no varejo físico e digital;

W7 Performance que atua fortemente no processamento de dados;

W7 Dev responsável pela criação e integração da tecnologia, hardwares, softwares e aplicativos específicos e por último;

W7 Creation que é a responsável pelo marketing digital e áreas afins.

3 METODOLOGIA

Com todas as evoluções e cenários que se movem todos os dias, as organizações se vêem totalmente expostas a problemas e dificuldades, exigindo todos os dias que a sua gestão seja perfeita em todos os aspectos possíveis. Sabemos completamente que isso é utópico, pois organizações são compostas respectivamente de pessoas e sistemas de processos, o que na sua grande parte funciona com falhas e dificuldades.

Como melhorar os processos e desenvolver as pessoas, sejam elas quais *stakeholders* forem, é um grande dilema organizacional e social. Como mobilizar o ambiente interno sem provocar grandes impactos externos? Como cumpro as exigências e desenvolvo talentos? Como crio e construo uma mão-de-obra eficiente, e após desenvolvê-la, como devolverei para a sociedade em forma de valores? Como sou visto no ponto ético dentro da sociedade onde estou inserido?

Mediante tantos impactos e dificuldades, surge então o ESG e traz uma nova contextualização desses cenários massivos e desestruturados. Sua proposta que necessita além de ser simplesmente compreendida, trazida para cada integrante como uma construção de cultura ambiental, social e governamental, assim, apresentamos a proposta nesse projeto.

3.1 SURGIMENTO DO CONCEITO DO ESG

Anteriormente, falava-se muito sobre Sustentabilidade nas organizações, mas pouco aplicava-se o conceito. Visões defasadas defendidas por conceitos fundamentalistas, laços culturais paternalistas e gestões individualizadas são alguns dos aspectos que geram esses transtornos. Surge então o que conhecemos por ESG. O termo americano ganhou seu espaço e proporção recentemente no cenário organizacional brasileiro, integrando suas bases funcionais às bases organizacionais e culturais das organizações.

A sigla ESG é composta pelas letras iniciais de três palavras americanas: *Environmental, Social and Governance*, que respectivamente traduzidas significam: Ambiente ou Ambiental, Social ou Sociedade e Governança, conhecida no Brasil também como ASG - Ambiente, Sociedade e Governança.

Cada letra refere-se a uma área específica organizacional, onde o "E" *Environment* ou Ambiente corresponde ao Meio-Ambiente, seja ele interno ou externo. As práticas sustentáveis, economia de energia elétrica, água, gestão consciente de recursos naturais,

reflorestamento e redução de consumo desenfreado das matérias-primas naturais a fim de permitir a existência de futuras gerações e ecossistemas são as áreas incluídas no “E”.

A letra “S” representada pelas palavras *Social* ou Sociedade, englobam as esferas humanas, comportamentais e sociais da organização e é exatamente nessa área que nosso projeto se inclui. Oportunidades igualitárias independente de sexo, orientação, ideias, conceitos religiosos, etnia e classe social são tópicos inclusos nesse aspecto.

Finalizando, a letra “G” significa *Governance* ou Governança. Os pilares da governança incluem a sua governança corporativa, sua ética nas atividades, transparência, credibilidade, estar de acordo às formalidades das esferas civis, legais e jurídicas. Incluem também planos antissuborno e anticorrupção, capital limpo e gestão modelo.

Segundo o Portal Valor Globo (2022):

O termo foi cunhado em 2004 em um relatório feito pelo Pacto Global, braço da Organização das Nações Unidas (ONU) que tem o objetivo de engajar empresas e organizações na adoção de princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, em parceria com o Banco Mundial, chamada "Who Cares Wins" (em tradução livre, "Ganha quem se importa. Na publicação, o então secretário-geral da ONU Kofi Annan provoca 50 presidentes de grandes instituições financeiras sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais.

Anteriormente, o termo mais aplicado às organizações era a Sustentabilidade, porém, com o surgimento do ESG, o termo passou a ser abrangido e estudado mais a fundo pelas organizações. Fatores internos e externos passam a tomar mais relevância, começam a ser vistos e analisados como áreas que necessitam de acompanhamento para que se desenvolvam áreas críticas antes nunca explanadas.

De acordo com o Portal Valor Globo (2022):

Segundo o Pacto Global, o ESG nada mais é do que a própria sustentabilidade empresarial. “Uma empresa que está em conformidade com práticas ESG entende quais são seus impactos negativos e positivos na sociedade e consegue agir sobre eles. É necessário minimizar os negativos e potencializar os positivos, assim como equacionar os prejuízos já provocados.

Conclui-se então que com o surgimento do ESG, muda-se completamente aquilo que antes era tido como visão fundamentalista organizacional. Cenários que antes eram vistos como conservadores e resistentes às mudanças, ao não quebrarem esses dogmas, perderão seu espaço e sobrevivência corporativa.

O ESG ensina que o fator da lucratividade das organizações não perdem o seu valor, mas não são mais o ápice das organizações e a gestão assume um compromisso com o Ambiente, com a Sociedade e com a Governança.

De outro, as questões ESG passaram a ser consideradas essenciais nas análises de riscos e nas decisões de investimentos de bancos, fundos de pensão, gestoras de investimentos, investidores internacionais e até os pequenos bolsos, o que coloca forte pressão sobre o setor empresarial.

3.2 APLICABILIDADE DO PROJETO JUNTO AO “S”

A proposta do projeto apresentado vincula-se diretamente com o “S” do ESG, ou seja, sua execução e resultados são voltados à área Social, mais especificamente ainda com a Ética, na projeção da construção de conhecimento e oportunidades.

A proposta apresentada no projeto é que a W17H, possa além de desenvolver em parcerias às escolas assistidas, como baixa renda ou técnicas, crie projetos de integração e construção de conhecimento nas áreas de desenvolvimento de software, comercial ou outras áreas que sintam onde exista uma grande defasagem de mão-de-obra, treine e desenvolva profissionais ao mercado, já que o treinamento é essencial para a alocação no mercado.

Segundo Chiavenato citado por Milkovick e Bourdreau (2006) ao falar sobre o treinamento e desenvolvimento:

Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento não inclui apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências (MILKOVICK E BOURDREAU, 2000, p. 338).

A cruel realidade é que muitas vezes, alguns desses menores estudantes dessas escolas públicas ou técnicas, que muitas vezes podem até não viver, mas são vistos às margens da sociedade, como indivíduos inaptos ou sem perspectiva de mudança ou construção de um futuro diferente de tudo isso. Com a aplicabilidade da ética, novas oportunidades surgem e mudam substancialmente essa realidade, trazendo oportunidades, especialização e construção de um indivíduo social economicamente ativo e ator de transformação da sociedade civil onde está inserido, podendo ser inserido no mercado de trabalho.

Segundo Chiavenato, uma outra definição de treinamento é a seguinte:

Treinamento é o processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos. Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos. (CHIAVENATO, 1999, p. 295).

Com o surgimento de novas tecnologias e o impacto que a mesma tem causado no cenário cultural e organizacional, as muitas organizações têm encontrado grandes dificuldades em adaptar-se às novas evoluções tecnológicas, sendo que esse fator tem afetado diretamente na construção e descoberta de capital intelectual e mão-de-obra qualificada, assim, a metodologia apresentada propõe a implementação e suprimento desse déficit de mão de obra específica, para construir uma conexão do ESG no âmbito social, não descartando o meio-ambiente e a governança.

A Ética nos seus atributos e funções, alinha-se como uma importante ferramenta de mudança que trabalhada junto ao ESG terá a capacidade de transformar as dificuldades, problemas, desigualdades e até sanar uma possível escassez de mão-de-obra.

3.3 OBJETO SOCIAL DO PROJETO

Em suma, propõe-se ao empresário que seja construída uma parceira da W17H com uma escola pública ou técnica, preferencialmente de baixa renda, pois sabemos que essa sinergia pode causar um impacto além de social e ético, econômico à organização, onde o mesmo oferecerá os cursos gratuitos voltados à área da tecnologia e desenvolvimento de sistemas para jovens estudantes que estão ingressando no mercado de trabalho e muitas vezes não tem noção nenhuma do ferramental a ser exigido.

Com a organização atuando na área tecnológica, propõe-se que sejam oferecidos cursos e treinamentos voltados a essa área, preferencialmente a alunos do primeiro ano do ensino médio, já que um curso de capacitação profissionalizante possui uma carga de 3 a 4 semestres, o aluno conciliará a sua formação no ensino médio junto à capacitação profissional, onde o período em que a capacitação profissional será oferecida será noturna, sendo de natureza gratuita e execuções de aulas práticas com empresas e até faculdades parceiras, que disponibilizam seus laboratórios para uso prático.

Concluídas as capacitações profissionais, sociais e de desenvolvimento desses jovens, é proposto a W17H junto ao seu setor de Recursos Humanos, que seja construído um banco de dados com todos os jovens absorvidos nesse projeto. O diferencial maior nisso é que a própria organização possa integrar seu quadro de colaboradores ou, que esses agora ingressos no mercado corporativo, possam atuar e conquistar seu espaço profissional nas organizações.

3.4 RETORNO SOCIAL E ECONÔMICO ESPERADO

Nosso propósito aqui é ressaltar que os retornos obtidos aqui pela organização são vários, sejam eles imediato ou a longo prazo. Como explicado anteriormente, o próprio empresário poderá suprir a falta de mão-de-obra que possui dentro da sua própria empresa junto a esses novos talentos que acabou de construir, a melhora da condição financeira dos assistidos, proporção futura dos avanços nos seus estudos e formações, tais quais como graduações e similares e por fim, a melhora na sua condição de indivíduo integrante social..

Salientamos também, que a credibilidade corporativa, imagem organizacional, indicadores financeiros e sociais, números, crescimento serão resultados constantes, futuros e sustentáveis, que implementaram uma cultura sólida sobre o que é o ESG, demonstrando a sua aplicabilidade, seguida de dos resultados.

Como exposto anteriormente, existe um pensamento retórico e arcaico que assombrou organizações durante anos, sendo ensinado massivamente que para obtenção de êxito e lucro, não existe necessidade de investimento em capital humano, apenas em processos, ressaltado aqui que através do ESG, organizações que se constróem e atuam de maneira divergente ou até aversa a essa sistemática, já estão fadadas ao fracasso.

Conclui-se, que uma a aplicação e investimento de forma correta desses recursos, exercidos de maneira ética e transparente, faz que os indicadores econômicos e sociais alcancem dessa organização alcance níveis de excelência corporativa e social, até porque o lucro, que foi durante décadas considerado como um indicador majoritário de riqueza e crescimento de uma organização, hoje é vista como resultado e não como tese.

4 RESULTADOS

Com a implementação do projeto, obteremos muitos impactos positivos na organização, tais como a construção, proporção de conhecimento e divulgação sobre que é o ESG e o seu papel, sua aplicabilidade organizacional, construção de conhecimento impactando em uma mudança cultural e substancial nos indivíduos, tanto quantos pessoas e como profissionais.

Como um dos impactos imediatos, podemos citar a parceria social com a instituição de ensino destinada ao público menos assistido, a provisão e geração de uma futura e capacitada mão-de-obra, que esteja apta e qualificada a se alocar no mercado, potencializando talentos e conhecimentos.

Quanto ao âmbito organizacional, a empresa terá a oportunidade de construir os setores necessários, com ferramentas específicas, obtendo assim, profissionais mais qualificados, credibilidade e posicionamento social, onde é válido ressaltar aqui, o impacto social interno e externo que a organização causou para si mesma e para terceiros.

O impacto social amplia as melhorias como por exemplo: profissionais mais qualificados, melhores oportunidades, evolução pessoal e profissional, a sociedade é incluída junto às organizações e o conhecimento e disseminação do conceito do ESG e benefícios adquiridos.

5 CONCLUSÃO

Neste tópico, ressaltamos a dificuldade de embasamento teórico e fontes de conhecimento sobre o ESG e sua aplicabilidade. O termo é novo no Brasil e têm obtido expansão aos poucos e sendo exigido pelo mercado em suas execuções.

Organizações têm encontrado dificuldades para englobar essas ideias, transformar aspectos culturais conservadores, sendo que toda mudança pode provocar, além dos impactos positivos, mudanças comportamentais e ambientais.

A sinergia entre uma instituição educacional social e a criação de uma mão-de-obra apta e qualificada, gerará impactos sociais positivos internos e externos. Cria-se uma nova cultura na própria sociedade sobre o que é uma sociedade que absorve o ESG e o que será capaz de desenvolver e construir no indivíduo como elo social, além de envolver a organização junto à sociedade e demonstrar o treinamento e a construção de uma mão-de-obra inteligente.

Finalizando, o ESG Surge como uma nova mudança cultural, que envolve sociedade e empresa e cria um novo conceito em relação aquilo que muitas vezes vistos e tidos como algo desnecessário, ineficiente e até fútil, seja por quesitos culturais, estruturais, familiares e frutos de tomadas de decisões mal segmentadas.

REFERÊNCIAS

BERTÃO, Naiara. **Entenda o que é ESG e porque a sigla é importante para as empresas.** Valor Econômico e O Globo, 2022. Disponível em <<https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/02/21/entenda-o-que-e-esg-e-por-que-a-sigla-esta-em-alta-nas-empresas.ghtml>>. Acesso em 05 maio. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MILKOVICK, George T., BOUDREAU, Jhon W. **Administração de RH.** Editora Atlas, 2000.