

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

**CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNDAÇÃO DE ENSINO OCTÁVIO
BASTOS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2019

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

**CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNDAÇÃO DE ENSINO OCTÁVIO
BASTOS**

MÓDULO DE CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de A. Filho

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. Marcelo A. Correia da Silva

Ética e Sociedade – Prof. Mateus Amoedo Zani

Metodologia Científica e Projetos – Prof. Leonor Cristina Bueno

Alunos:

Andriely Bárbara Assis, RA 19001826

Iara Jhenifer Souto Silva, RA 19000146

Letícia Enai Rodrigues, RA 19000680

Pâmela Cristina dos Santos, RA 19000552

Vitória Maria de Paula Reis, RA 19000409

Zayra Mariane Gonçalves do Nascimento, RA 19000561

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2019

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	2
2	DESCRIÇÃO DA EMPRESA	3
3	PROJETO INTERDISCIPLINAR	5
3.1	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	5
3.1.1	CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE	5
3.1.2	PRINCÍPIOS DA SUSTENTABILIDADE	5
3.2	COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	6
3.3	ÉTICA E SOCIEDADE	11
4	CONCLUSÃO	13
	REFERÊNCIAS	14
	ANEXOS	15

1 INTRODUÇÃO

Uma empresa sustentável não é apenas aquela que preserva o meio ambiente, e sim aquela que, além disso, se preocupa com a qualidade de vida e com o desenvolvimento da sociedade. Tendo isto em vista, este trabalho tem por objetivo apresentar os princípios éticos e sustentáveis do Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos em suas relações com seus colaboradores, prestadores de serviços, estudantes, clientes, parceiros, meio ambiente e a sociedade como um todo. Também será apresentado como a cidade onde a empresa está localizada se desenvolve sustentavelmente.

Nas unidades de estudo Desenvolvimento Sustentável com o professor Celso Antunes de Almeida Filho, Comportamento Humano nas Organizações com o professor Márcio Angelo Menardi e Ética e Sociedade com o professor Mateus Amoedo Zani observamos uma empresa como todo age e poderia agir com diferentes perspectivas com base em princípios éticos e sustentáveis em suas relações com seus colaboradores, prestadores de serviço, consumidores, clientes parceiros, meio ambiente e sociedade em geral.

Na unidade de Metodologia Científica com a professora Leonor Cristina Bueno que orientou a formatação do texto seguido as normas .

Na unidade de Comunicação e Expressão com o professor Marcelo Alexandre Correia da Silva contribuiu com a apresentação oral e textual .

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

O Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos - UNIFEOB, inscrito no CNPJ de número 59.764.555/0001-52, tem sede e foro em São João da Boa Vista- SP e poder de atuação em todo o território nacional. É uma Instituição de Ensino Superior sem fins lucrativos e de direito privado, que oferece cursos de graduação bacharelado, licenciatura, tecnologia, online e pós-graduação.

Inicialmente denominada Fundação Sanjoanense de Ensino, o ideal de seu fundador, Dr. Octávio da Silva Bastos, foi juntar pessoas e trabalhar em prol do conhecimento e da educação. Em 1966, inaugurou-se à faculdade de Direito em São João da Boa Vista – SP.

Desde então, a atual Fundação de Ensino do Centro Universitário Octávio Bastos só expande e dissemina seu propósito de formar gerações de profissionais em diversas áreas.

Atualmente, cerca de 5000 estudantes de vários Estados fazem parte da instituição.

Missão

“Educar gerações, atuar na comunidade com responsabilidade social e influir no desenvolvimento nacional, valorizando a ética, a cidadania, a liberdade e a participação”.

Visão

“Ser uma IES que atualiza constantemente o processo de ensino-aprendizagem, baseado em projetos de formação por competência, oferecendo-os para outras comunidades e regiões por meio de uma educação de qualidade”.

Valores

“A dignidade do ser humano, o pluralismo democrático, a transparência e responsabilidade nas relações institucionais e comunitárias, o respeito à individualidade

e diversidade de ideias, o espírito de equipe e criatividade, além do compromisso com o meio ambiente”.

Propósito Institucional

“Transformar vidas por meio da educação”.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

3.1.1 CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE

Sustentabilidade é um termo usado para definir ações e atividades humanas que visam suprir as necessidades atuais dos seres humanos, sem comprometer o futuro das próximas gerações.

Para que uma empresa seja considerada sustentável, ela deve adotar atitudes éticas, práticas que visem seu desenvolvimento econômico sem agredir o meio ambiente e colaborar para o desenvolvimento da sociedade.

3.1.2 PRINCÍPIOS DA SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade é formada por três princípios, o chamado tripé da sustentabilidade, sendo eles: o social, o ambiental e o econômico. Esses três fatores precisam ser integrados para que a sustentabilidade de fato aconteça. Sem eles, a sustentabilidade não se sustenta.

- Social que engloba as pessoas e suas condições de vida, como educação, saúde, violência, lazer dentre outros aspectos.
- Ambiental que refere-se aos recursos naturais do planeta e a forma como são utilizados pela sociedade, comunidades ou empresas
- Econômico que está relacionado com a produção, distribuição e consumo de bens e serviços. A econômica deve considerar a questão social e ambiental.

Sendo assim a Unifeob é uma empresa Sustentável pois a instituição realiza diversas campanhas voltadas à sustentabilidade, como:

Sustentabilidade Social: Arrecadação de fraldas, incentivo a doação de sangue e medula, doação de sacos de batata da Fazenda Escola para instituições e Bolsas de estudos.

Sustentabilidade Econômica: O projeto Rotary de São João da Boa Vista- SP, a ideia do projeto é de reconhecer os estudantes destaques do ensino público, esse projeto surgiu há oito anos, desde então, a Unifeob tem ampliado esse projeto em parceria com

outras unidades do Rotary, oferecendo bolsas integrais, para qualquer curso da instituição, para o vencedor do concurso em diversas cidades. Atualmente 14 municípios fazem parte do projeto.

E o novo programa Quero Estudar, que a instituição lançou nesse ano. Segundo o Reitor é baseado em um tripé: Universidade, pessoas que possam doar e os egressos que foram beneficiados. A ideia do programa é de uma cadeia de solidariedade, onde, depois que o contemplado em um programa como esse tiver seu diploma e uma ascensão profissional e econômica, possa de alguma forma retribuir para que outros tenham a mesma oportunidade. O programa é inspirado em um projeto que o Reitor João Otávio conheceu na Colômbia e não conta com fiador, avalista ou qualquer tipo de garantia.

Sustentabilidade Ambiental: Um grande destaque no quesito ambiental é que, com a implementação das plataformas digitais Google, o consumo de papel dentro da instituição reduziu em 80%, segundo informações fornecidas pela própria UNIFEOB. Além disso, foram plantadas 2.300 árvores em APP.

3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O diagnóstico organizacional envolve uma sondagem avaliativa em diferentes áreas e cargos da empresa para saber em que situação a empresa se encontra no momento, para avaliar o que já é feito, melhorar o que precisa ser melhorado e com esse planejamento buscar novos meios de aplicar a sustentabilidade que pode inclusive trazer benefícios para a empresa e para a sociedade sem utilizar muitos recursos, através de gestão ambiental, responsabilidade social com projetos filantrópicos para funcionários, clientes, fornecedores e a comunidade em que atua.

O questionário da estrutura visa na primeira pergunta levantar dados sobre os tipos de papéis que são vividos dentro da empresa. Os resultados apontam para 100% de flexibilidade entre coordenadores, professores e funcionários, enfatizando a necessidade de orientar sem a obrigação de punir, a disponibilidade de treinamentos visando resultados, identificar a situação, dar feedback e compreender os erros. Os funcionários entrevistados alegam que nunca receberam uma punição.

Na questão dois, direcionada às relações interpessoais, percebe-se uma diferença entre integrantes do mesmo grupo, onde dois coordenadores possuem relações de

aproximação, já outro tem a característica como nível de tensão. Entre os professores foi 100% grupo fechado, ambos disseram que conhecem bem os colegas, mas só aqueles que se relacionam, só aqueles que dão aulas no mesmo curso. Em relação aos funcionários, ficou 50% aproximação, já que um deles disse que a instituição realiza diversas confraternizações, o que permite a união dos trabalhadores e 50% grupo fechado, pois o funcionário entrevistado disse que presta serviços a uma empresa terceirizada e não diretamente a UNIFEOB, então possui contato apenas com os outros dessa mesma empresa.

A terceira pergunta tem por objetivo analisar os padrões de relacionamento entre os entes da instituição. Cada coordenador possui um perfil: um afirma que competitividade é bom e gera resultados, para outro competitividade não é bom, o bom seria a cooperação, pois assim não teria aquela ideia de ter que ser sempre o melhor, mas sim desejar fazer o melhor mas sem passar por cima de ninguém, e por último tem o perfil harmonia, onde acredita-se que a competitividade é boa mas depende de qual função a pessoa atua, dependendo é bom e dependendo não. Com os professores também obteve-se respostas diferentes: o primeiro afirma não haver competitividade dentro do ambiente em que atua, e que os resultados chegam através do desempenho dos alunos, então esse possui um perfil de harmonia, já um outro tem um perfil de conflito, disse que a competitividade existe e ele já foi prejudicado por isso. Entre os funcionários ficou 100% em cooperação, afirmam trabalhar sempre juntos e se ajudando.

A quarta pergunta do questionário fica reservada para compreender as relações intergrupais no ambiente interno da empresa. 85,71% das respostas obtidas apontam que a UNIFEOB é uma empresa alta que possui um organograma hierárquico onde, em momentos de incerteza, os funcionários recorrem apenas aos seus superiores.

Na quinta pergunta, onde são analisados os padrões de comunicação, pode-se perceber que entre os coordenadores o padrão é de integração, considerando que eles se adaptam na forma de transmitir a informação, facilitando para quem a recebe. Com os professores fica classificado o padrão de informação, já que eles recebem as informações utilizando sempre os métodos tradicionais. Com os funcionários 50% é matéria prima, pois recebe apenas o essencial da informação, os outros 50% é estruturação pois fazem uso do canal comunicativo.

A sexta pergunta visa entender como são os canais de comunicação da empresa. Entre coordenadores os canais de comunicação são totalmente integrados, ressaltando que as notícias são transmitidas em tempo real e os canais são adaptados de acordo com a necessidade de cada receptor. Entre professores e funcionários os resultados apontam para canais de comunicação 100% fechados, pois não há interação na área da docência nem entre funcionários, e os poucos boatos existentes não são relevantes, tampouco ameaçadores.

O objetivo da sétima pergunta do questionário é identificar qual o estilo de liderança adotado pela empresa. De acordo com as respostas de um coordenador, um professor e um funcionário, há uma contribuição individual dentro da empresa, enfatizando a necessidade de verificar o perfil e a aptidão de cada candidato de acordo com a área de atuação e a automotivação para fazer o que deve ser feito. Dois coordenadores avaliam as competências e o quanto cada pessoa é confiável, sendo assim, há qualidade em suas decisões. As respostas de um professor e de um funcionário induz para um estilo de liderança integrado, pois eles encontram a motivação na própria instituição e inspiram-se em seus superiores. 5

A oitava pergunta limita-se a entender o processo de tomada de decisões dentro da empresa. 71,42% das respostas obtidas apontam que as tomadas de decisões da Instituição são aleatórias, isso por quê dois coordenadores tomam decisões com base na necessidade e prioridade maior, um professor e um funcionários estão aleatórios com as decisões da empresa e um outro funcionário sempre opina sobre diversos assuntos. Em divergência aos demais, as respostas de um coordenador e de um professor apontam que as tomadas de decisões são ocasionais, enfatizando que é natural as tomadas de decisões imediatas e que há um padrão a ser seguido.

A nona pergunta tem por objetivo descobrir se há e como é feito o planejamento dentro da empresa. Entre os três coordenadores entrevistados o planejamento é feito visando a obtenção de resultados, enfatizando que todos compactuam com a mesma meta e que os setores criam ações para conseguir alcançá-las. Um professor e um funcionário praticam movimentos que não contribuem para o planejamento da empresa, pois não possuem ou não sabem suas metas. Um professor e um funcionário possuem metas que visam melhorar o próprio desempenho profissional e o desempenho da instituição, portanto, olham atentamente para o amanhã.

A décima pergunta busca compreender como é a resolução de problemas dentro da instituição. Um coordenador ficou classificado como evitar urgências que podem gerar crises, ele afirma que não possui esses problemas e que o feedback dos alunos ajuda a evitar, o outro como tendência ao problema e não a solução, disse que é algo natural que acontece em todos os lugares e por último preocupação necessária, esse afirma ter sim muitos problemas urgentes que acontecem de forma emergencial e inesperados e que devem ser resolvidos o mais rápido possível. Entre os professores ficou 100% evitar urgências que podem gerar crise, eles buscam sempre resolver os problemas que estão ao seu alcance e os que não estiverem é passado aos coordenadores e eles resolvem. Com relação aos funcionários é 50% evitar urgências que podem gerar crises e 50% 6 preocupação necessária, para a primeira é a mesma justificativa dos professores, resolve o que dá para resolver e o que não der aí passa para o supervisor, a segunda é que assim que surge o problema ele já é passado para o supervisor para decidirem em reunião o que fazer.

A décima primeira pergunta visa descobrir se há trabalho em equipe, e, se sim, como os colaboradores da empresa lidam com isso. Entre coordenadores há interdependência entre as áreas, pois a divisão de tarefas é feita de acordo com a área de afinidade e com a capacidade de cada um, sendo assim praticado a gestão por competência. Um professor e dois funcionários afirmam que há união quando se trata de trabalho em equipe, portanto, eles cuidam da saúde da empresa. Por fim, um professor acredita que trabalho em equipe é uma necessidade inerente, pois, em suas palavras “trabalho em equipe é fundamental”.

A décima segunda pergunta visa levantar dados sobre o clima organizacional da empresa. Através das respostas obtidas dos três coordenadores entrevistados é possível concluir que há capacidade de ajustamento dentro da UNIFEOP, pois, segundo eles, existem vários treinamentos para que os funcionários se capacitem e se qualifiquem. Um professor e dois funcionários estão seguros dentro da empresa, pois não se sentem ameaçados e, nas palavras de um deles “até enjoa de ver segurança”. Um professor tem estabilidade, mas nunca se nega a fazer nada pois acredita que sempre é possível melhorar, sendo assim, é uma pessoa flexível.

A décima terceira pergunta do questionário visa entender como funciona o processo de motivação dentro da empresa. Dois coordenadores reconhecem o

desenvolvimento profissional, enfatizando que a rotatividade é muito abaixo do que se pode observar no mercado e que há uma grande permanência de professores e técnicos administrativos dentro da empresa. Um coordenador, um professor e dois funcionários possuem conscientização da sua própria importância na instituição, ressaltando que todos têm voz ativa, que investir no colaborador alinha seu propósito com os propósitos da instituição, que há gratidão pela confiança depositada nos colaboradores, e a conscientização de que sem seus serviços os outros setores não conseguem atuar. Apenas 7 um professor tem disposição para o enfrentamento de novos desafios, pois ele gostaria de ter mais oportunidades dentro da empresa.

Simplificando os resultados das entrevistas, as questões ficaram da seguinte forma:

1. 100% flexibilidade o que demonstra equilíbrio dentro da empresa em todos os setores organizacionais.
2. Divergência de opiniões entre aproximação e grupo fechado nos cargos.
3. Variou as opiniões nas áreas pois podemos observar todos os tipos de perfis.
4. A maioria apontam que a UNIFEQB é uma empresa de hierarquia alta.
5. Cada nível de hierarquia recebe padrões de comunicação diferente.
6. Professores e coordenadores concordaram com uma comunicação fechado diferente dos coordenadores que entende totalmente integrado.
7. Um de cada área elegeu um estilo de liderança.
8. Mais de 70% dos funcionários apontam que a tomada de decisão é aleatória.
9. Para os coordenadores o planejamento é obtenção de resultado divergente das outras áreas que contém várias opiniões.
10. Para os professores evitam urgências que podem gerar crise diferente diferente da maioria dos outros.
11. Para os coordenadores há uma interdependência entre as áreas.
12. Todos os coordenadores e a maioria dos funcionários entendem que tem uma certa estabilidade.
13. Há diferentes opiniões em relação a motivação a maioria é positiva.

Sendo assim podemos concluir que algumas áreas têm diferentes opiniões sobre o mesmo assunto mas estão de acordo que a empresa é flexível, alguns grupos são mais fechado outros mais próximos, tendo variação de perfis conforme o nível, hierarquia

alta que varia a comunicação, alguns canais sendo fechados e entregados, variando a liderança, sentido uma certa segurança e estabilidade dentro da empresa.

3.3 ÉTICA E SOCIEDADE

Em São João da Boa Vista - SP, cidade onde está localizada a sede do Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos, o IDHM é 0,797, o que situa o município na faixa de Desenvolvimento Humano Alto. O componente que mais contribui para o IDHM do município é a Longevidade, com índice de 0,871. Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, entre todas as cidades brasileiras que possuem de 50 mil a 100 mil habitantes, São João da Boa Vista é a que oferece melhor qualidade de vida para a terceira idade e, por esse motivo, muitos idosos migram para cidade.

Quando analisada a pirâmide etária das décadas de 1990, 2000 e 2010 é possível observar que houve uma queda na taxa de fecundidade e que, década após década a pirâmide fica mais volumosa na parte central, que representa a população adulta, e começa a diminuir lentamente na base, onde ficam os mais novos. Isso representa que, além de muitos idosos migrarem para a cidade em busca de qualidade de vida, a população está envelhecendo e a porcentagem de nascimentos é muito baixa para manter a pirâmide etária equilibrada (ANEXO 1, pág. 15). A probabilidade de que a pirâmide etária de São João da Boa Vista se inverta é alta, por isso é preciso que a cidade se prepare para saber lidar com esta nova realidade demográfica que está por vir.

A Educação também é um componente que contribui muito para o IDHM de São João da Boa Vista, com índice de 0,749. O percentual de jovens com idade de 15 a 17 anos com ensino fundamental completo é de 80,4%, um índice muito alto, porém, apenas 56% de jovens com idade entre 18 e 20 anos concluem o ensino médio. Apenas 16,9% da população com idade de 25 anos ou mais possuem o ensino superior completo, entretanto, deve-se considerar que esse percentual vem aumentando consideravelmente no decorrer das décadas. Um fator que provavelmente contribui para o crescimento do percentual de pessoas com ensino superior completo é que a UNIFEOB, uma das faculdades localizadas no município, oferece diversos benefícios que tornam mais acessível o ingresso no ensino superior, como convênios,

financiamentos, bolsas de estudo, além de aderir aos programas estudantis do Governo Federal (FIES, PROUNI, Escola da Família).

Um outro fator que faz com que São João da Boa Vista seja uma cidade sustentável e ideal para se viver é pelo fato de que mais de 99% da população possui água encanada, energia elétrica e coleta de lixo adequada, o que contribui muito com a saúde dos cidadãos, pois em cidades que não possuem saneamento básico o número de pessoas que ficam doentes devido a problemas ligados a falta de saneamento é muito alto, em São João isso já não acontece.

4 CONCLUSÃO

O Centro Universitário Fundação de Ensino Octávio Bastos desenvolve diversos projetos voltados para os alunos e funcionários da instituição, para a cidade e a população como um todo, visando três princípios fundamentais, o econômico, social e ambiental.

A instituição contribui para o social realizando campanhas, sendo elas de doação de sangue, de medula óssea, arrecadação de fraldas entre outras tantas publicadas no site da instituição e compartilhadas com os alunos. Com relação ao lado econômico a instituição possui diversos projetos de bolsas de estudos, como por exemplo o Projeto Rotary e o Quero Bolsa. Em sustentabilidade ambiental a UNIFEOB conta com a implementação das plataformas digitais, em parceria com a Google, que reduziu em quase 100% o consumo de papel e também com o plantio de mais de 2000 árvores.

Analisando as informações disponibilizadas pelo Atlas Brasil pode-se perceber que a cidade é muito boa de se viver, está na faixa de Desenvolvimento Sustentável Alto, sendo o índice de longevidade, de educação e de saneamento básico é alto.

Conclui-se que, tanto o Centro Universitário quanto a cidade, são considerados sustentáveis devido aos diversos projetos, campanhas e ações que desenvolvem de forma ética e responsável tendo em vista o Tripé da Sustentabilidade.

REFERÊNCIAS

Pesquisa aponta São João da Boa Vista como melhor cidade para idosos. **G1**, 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2017/03/pesquisa-aponta-sao-joao-da-boa-vista-como-melhor-cidade-para-idosos.html>> Acesso em: 17 de set.de 2019

Sustentabilidade. **Sua Pesquisa.** Disponível em: <<https://m.suapesquisa.com/ecologiasaude/sustentabilidade.htm>> Acesso em: 17 de set.de 2019

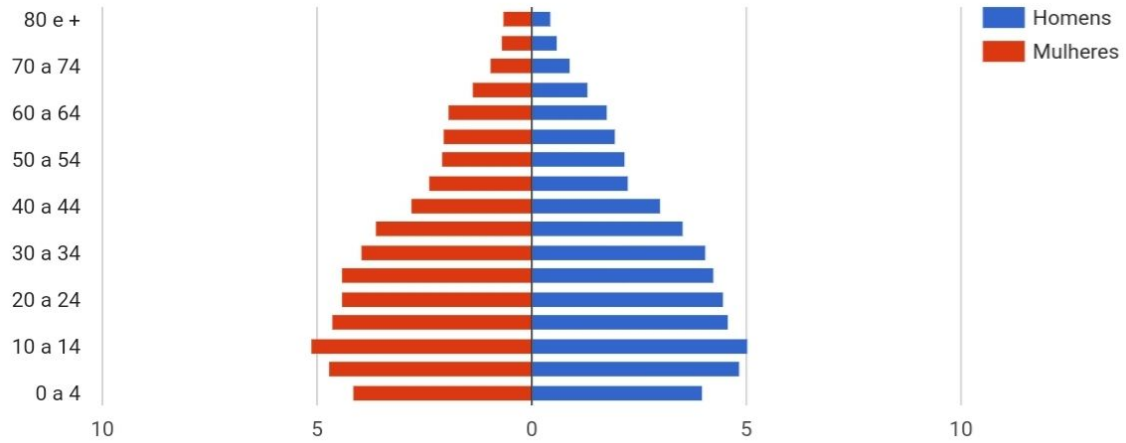
Sustentabilidade. **Toda Matéria.** Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/sustentabilidade> > Acesso em: 17 de set.de 2019

UNIFEOB oferece bolsa integral a estudante de escola pública de Poços de Caldas, **UNIFEOB**, 2018. Disponível em: <<https://unifeob.edu.br/noticias/unifeob-oferece-bolsa-integral-estudante-de-escola-publica-de-pocos-de-caldas/> > Acesso em: 17 de set.de 2019

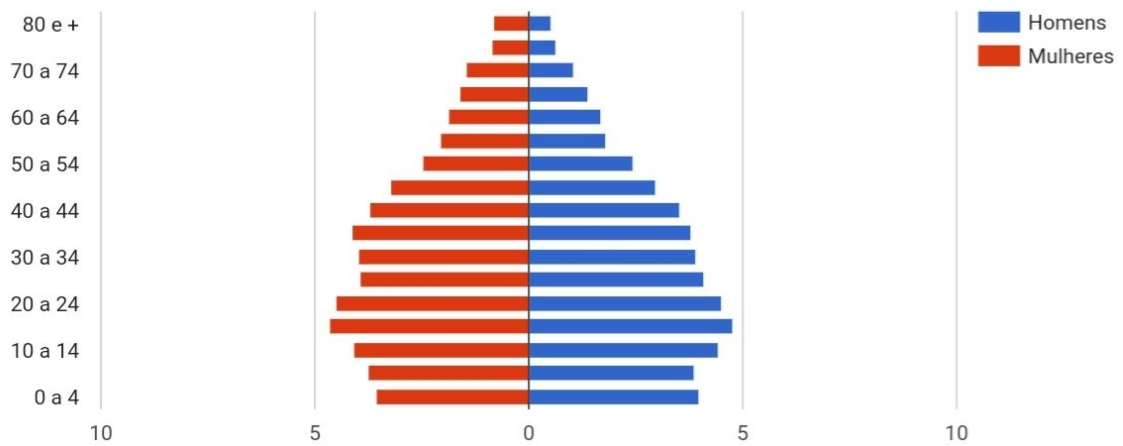
ANEXOS

Anexo 1

1991 Pirâmide etária - São João da Boa Vista - SP Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



2000 Pirâmide etária - São João da Boa Vista - SP Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



2010 Pirâmide etária - São João da Boa Vista - SP

Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade

