



**UNifeob**

**PROJETO  
INTEGRADO**

**ESCOLA DE  
NEGÓCIOS**

**2020**





**UNIFEOB**

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**SUSTENTABILIDADE**

**UNIFEOB**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

SUSTENTABILIDADE

**UNIFEOB**

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Metodologia Científica e Projetos – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. José Márcio Carioca

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Dr. Celso Antunes de A. Filho

Ética e Sociedade – Prof. Dr. Mateus Amoedo Zani

Alunos:

Bruna Raphaela Oliveira Mistura, RA - 20000094

Luana Rodrigues Gomes, RA - 20000608

Thamyres Beatriz Santos de lima, RA - 20001038

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	6
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	6
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	9
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	12
4 CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22

# 1 INTRODUÇÃO

Nesse Projeto Interdisciplinar, temos como objetivo transparecer a gestão de negócios na empresa adotada por nós, Unifeob. Como a ética empresarial se desenvolve, de que modo aplicam a sustentabilidade e como o comportamento se dá dentro do ambiente profissional. Abordaremos a forma que a empresa exerce a sustentabilidade e os demais assuntos que serão apresentados.

Exibiremos informações sobre a companhia determinada, com base em nossas unidades de estudo, sendo elas: Metodologia Científica com o intuito de elaborar textos coerentes com o auxílio de questionamentos e pesquisas, além de métodos para podermos fazer o desenvolvimento no trabalho. Comportamento Humano nas Organizações, que visa compreender a linha de pensamento de um ser humano por meio da psicologia, Comunicação e Expressão na qual o intuito é nos ajudar a desenvolver métodos de comunicação pessoal, para que isso nos ajude no mundo empresarial, através do autoconhecimento. Desenvolvimento Sustentável, que vem para nos fazer enxergar a importância da consciência das corporações em relação ao meio ambiente e aos redores do local e por fim, Ética e Sociedade, que visa a moral e a conduta do ser humano, fora ou dentro do ambiente profissional.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Fundada no ano de 1965, no centro da cidade de São João da Boa Vista, por Dr. Octávio da Silva Bastos (na época prefeito), tinha como principal objetivo, ser um local reconhecido, atualmente localizada na Av. Dr. Octávio da Silva Bastos, 2439 - Jd. Nova São João - São João da Boa Vista - SP, cujo CEP é 13874-601, a Instituição atende atualmente cerca de 5.000 estudantes. Registrada no seguinte CNPJ: 59.764.555/0001-52, tem por razão social CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNDAÇÃO DE ENSINO OCTÁVIO BASTOS - FEOB - UNIFEOB, atuando no setor educacional, sendo hoje uma das maiores instituições didáticas, não apenas da cidade onde possui a sede, mas em todos os pólos educativos, abrangendo também a educação a distância, possuindo uma excelente posição no MEC (Ministério da Educação).

A universidade possui uma infraestrutura completa, com inúmeras salas de aulas, todas com iluminação, equipamentos audiovisuais, ventilação e com uma limpeza impecável, contém laboratórios, um hospital veterinário, praça de alimentação com uma grande diversidade, quadra poliesportiva, biblioteca, entre outros serviços essenciais, dando destaque para a admirável fauna e flora que a Instituição oferece.

## 3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

### 3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Ética é uma filosofia responsável por entender o comportamento humano, o que leva o ser humano a tomar cada decisão, quando você pretende tomar uma atitude, e opta pelo melhor caminho, visando o bem de todos, não pelo qual te beneficiará. O pensamento ético está relacionado a deixar o "eu", e focar em "nós". Para ser ético não é preciso apenas ter um código de ética, é preciso também refletir as suas atitudes em todos os momentos, principalmente quando envolve a vida de terceiros. Parar e planejar cada circunstância que seu ato pode gerar é a base de uma postura ética.

Ela está presente em todas as profissões, e no âmbito de trabalho é chamada de ética aplicada. É uma ciência/filosofia que tem como objetivo fazer-nos refletir sobre escolhas enquanto profissionais, é algo que auxilia nossos pensamentos na atividade profissional e em como devemos agir. A empresa determina sua moral e sua conduta, podemos perceber que o código de ética é algo imprescindível dentro de uma empresa, é uma forma de todos os colaboradores compreenderem o que o estabelecimento espera, para evitar divergências sobre o modo individual de cada ser humano observar uma determinada circunstância. A maioria das organizações possuem código de conduta, as mais criteriosas edita o código e complementam com uma série de diretrizes, alinham a missão a visão e os valores da empresa (ALENCASTRO; ALVES, 2017) , não pensando só na lucratividade e sim no bem estar do funcionário como pessoa, também visando a comunidade e a sustentabilidade. É algo essencial para o crescimento da empresa de uma forma saudável. Por isso é de extrema importância estudar ética nos negócios:

Boas decisões empresariais podem resultar de decisões morais ou éticas. Uma empresa é considerada ética se adota uma postura íntegra como estratégia de negócios, ou seja, age de forma honesta com seus stakeholders, o que implica, por exemplo, respeitar todos os compromissos assumidos. (ALENCASTRO; ALVES, 2017, p. 30)

Estudar ética nos negócios é poder saber como manter um bom relacionamento interpessoal em uma empresa, auxiliando a fazer melhores escolhas, para assim, ser algo bom e leve, tanto para o funcionário, quanto para o empregador.

Os compromissos éticos de uma empresa, são não pensar apenas no próprio lucro e sim nos seus colaboradores, comunidade e meio ambiente, até mesmo nos seus concorrentes visando o bem comum, além das demais condutas que estarão no código.

A ética começou a ser entendida como parte da cultura organizacional das empresas e não só como um conceito abstrato e sem aplicação no contexto empresarial. Há um grande debate de entendimento. Se o lucro é primordial, ele é uma consequência de boas práticas de negócios e poderá desaparecer caso a empresa não trate bem seus clientes, da mesma forma se não souber desenvolver parcerias duradouras, sem ética e transparência poderá ter grandes prejuízos no futuro. Hoje quando falamos de ética, valores, integridade e responsabilidade não podemos ser acusados de pregar ideias românticas ou de defender ficção corporativa, pois esses temas são abraçados pela comunidade empresarial (ALENCASTRO; ALVES, 2017)

Uma empresa é considerada ética quando se adota uma postura íntegra como estratégia de negócios, a partir desta preocupação, desperta-se o interesse por questões ambientais, sendo evidencialmente éticas, aumentando assim, suas chances de se manterem firmes, devido a imagem positiva perante a sociedade. Reforçar a ideia que não é só do lucro que uma empresa se mantém em pé, é através do humano, através da ética e moral e conduta do funcionário e do líder.

Seguindo uma trajetória, além de respeitos às leis, toda empresa deve ter um código de conduta envolvendo sua parte administrativa e colaborativa. O código de conduta é uma maneira de definir e comunicar comportamentos éticos a serem adotados pelos colaboradores.

Há alguns tópicos que chamam a atenção, que fazem parte um código de conduta, que são eles: atitudes diante preceitos legais ou regulamentares da empresa, limite de gratificações que podem ser aceitos por funcionários, atividades políticas, sigilo a informações privilegiadas, assédio moral e sexual, uso de álcool ou drogas ilícitas, entre outros.

Contudo, atualmente o maior desafio vai além de gerar riqueza e sim saber manusear uma empresa, não pensando somente em si, mas abrangendo os arredores.

Ética também se aplica ao momento que estamos vivendo atualmente, diante a esta pandemia. O nosso planeta clama por pessoas íntegras, com valores, que pensam no amanhã, pessoas que não procura culpados, pessoas que praticam, que fazem acontecer a sustentabilidade. Que sabem que o grande, são as pequenas atitudes cotidianas.

Nota-se que todos nós que habitamos na Terra, na verdade, não residimos nela, somos parte dela, parte da terra, parte da natureza, fauna, flora, pois tudo que é parte do meio-ambiente, é feito nós, seres humanos.

E ainda sim, conseguimos destruir, algo que faz parte de nós.

Não adianta querer lutar para que a economia cresça, fazendo com que o consumo infrene aumente mais o desmatamento e a poluição, fazendo com que vidas sejam perdidas por conta de irresponsabilidade empresarial.

Mesmo com isso, a desigualdade social só aumenta , fazendo nos refletir " E se nós não tivéssemos desmatado, ou poluído, ou se não tivéssemos invadido terras, culturas, será que estaríamos todos bem?".

Estamos a todo tempo insatisfeitos com tudo, sempre querendo algo novo, a todo momento querendo mais, nunca saciados, sempre a ambição pelo consumo, e assim sucessivamente.

Vimos realmente o tamanho da crise que vivenciamos, econômica, empática, política, humanitária.

A Terra está em estado vegetativo, e nós seres humanos, estamos tirando tudo dela, até ver o último suspiro.

Desde o século XVI, compreende que o ser humano é o oposto do ecossistema. Não fazemos parte dela, não a dominamos para criar vidas.

Estamos correndo para salva-lá, sendo que a mesma já está em queda livre, o que podemos fazer é abrir um paraquedas para que a queda seja menos brusca, ´para que possamos viver o fim desta fase, e iniciar outra. Vamos esperar que continuemos a cair, ou abrir de vez este paraquedas ? Para que podemos ver um novo mundo surgir.

### 3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Sustentabilidade é o termo designado para indicar condutas e atividades humanas que têm como objetivo suprir as necessidades atuais do homem, não deixando afetar as gerações seguintes. Ou seja, ela está diretamente ligada ao desenvolvimento da economia e material sem deixar afetar o meio ambiente, utilizando recursos naturais, sem agredir o futuro.

Suas ações são baseadas em: exploração de recursos vegetais controlado e com a garantia do plantio, preservação das áreas não destinadas a economia, incentivo de alimentos orgânicos que não são prejudiciais ao meio ambiente, exploração de minérios de maneira racionalizada e o principal, que é o desenvolvimento sustentável dentro das empresas, que vem ganhando um grande espaço no mercado de trabalho com seus inúmeros benefícios.

Desde que o mundo é mundo o ser humano vem evoluindo, e trazendo consigo novas maravilhas do mundo moderno. A tecnologia por exemplo é uma delas, é algo de extrema importância nos dias atuais. Mas para chegar no que é hoje houve muitas, e muitas evoluções. No mundo empresarial, o começo tecnológico iniciou-se em 1760 com a revolução industrial, com isso a sociedade ganha com o avanço, e o meio-ambiente começa a sofrer as consequências desta grande feita

Nesses últimos anos, a natureza teve grandes perdas devido a ganância dos empreendedores, que visam o lucro, tomamos por exemplo Brumadinho e Mariana, considerado um “desastre natural”, mas sabemos que foi descaso e irresponsabilidade das empresas responsáveis por não fazer a manutenção das barragens. Porém, há exceções, que fazem com que os ecossistemas sejam primordiais dentro de uma firma, surgindo assim, a ideia da sustentabilidade, citada acima.

A Fundação Unifeob demonstra uma grande preocupação com o meio ambiente e com a sociedade, prova disto é os grandes feitos que ela tem com a comunidade, os alunos, os professores, entre outros.

Em uma breve entrevista com um funcionário da Fundação, fizemos alguns questionamentos,são eles:

1. A Empresa pratica a mesma remuneração no trabalho de homens e mulheres que ocupam os mesmos cargos?
2. A Empresa fornece plano de saúde e alimentação aos funcionários?
3. A Empresa possui plano de cargos e salários e faz sua divulgação aos funcionários?
4. A Empresa possui indicadores ambientais? Quais? Esses indicadores são acompanhados rotineiramente e seus resultados são divulgados?
5. A Empresa desenvolve planos de melhoria contínua na geração de resíduos? Os volumes de resíduos gerados têm decrescido ao longo do tempo? A Empresa divulga esses dados?
6. A Empresa mantém instrumento para manter comunicação com a sociedade em torno de suas instalações?
7. Como pode se classificar o nível das relações entre Empresa e sociedade e empresa e funcionários (bom ou ruim)?
8. A Empresa pratica o Balanço Social? Faz sua divulgação ao público interno e externo?
9. A Empresa pratica ações sociais? Quais são essas ações e como são praticadas?
10. A Empresa possui plano de melhorias ambientais? Faz a sua divulgação para o público interno e externo?

E obtemos as seguintes respostas:

Em referência a questão denominada primeira, é possível afirmar que sim, a remuneração entre homens e mulheres com a posição em cargos iguais têm a mesma remuneração.

A seguir, é afirmativo que a empresa possui um zelo pelos seus funcionários, fornecendo plano de saúde e alimentação, é um ponto bem positivo dentro de uma empresa.

Em relação à terceira questão, referente a planos de cargos e salários, se são divulgados para os funcionários, pode-se dizer que sim, a Empresa possui esse plano, ficando disponível em um portal, onde todos os colaboradores possuem acesso.

A quarta questão, refere-se a indicadores ambientais, se possuem, quais são e se são acompanhados diariamente e possuem a divulgação dos resultados, é correto afirmar que sim, a Empresa adotada possui sim indicadores ambientais, são eles: investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para melhoria do meio ambiente, investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de áreas degradadas, investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados terceirizados, autônomos e administradores da entidade, investimentos e gastos com outros projetos ambientais, quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade, valor das multas e indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente e valor de pessoas e contingências ambientais. E é acompanhado anualmente com fácil acesso, sendo divulgados no Balanço Social.

A próxima questão, relaciona-se ao desenvolvimento de planos de melhoria contínua na geração de resíduos e se a empresa faz a prática disso, quais os volumes de resíduos gerados e se eles possuem o decréscimo ao longo do tempo e se ocorre a divulgação dos dados. A empresa pratica a melhoria na geração de resíduos, um exemplo disso com os colaboradores são: temos programas que estimulam pouco uso de papel, pouco uso de copos plásticos, e para isso acontecer, disponibilizamos canecas que são reutilizáveis para nossos colaboradores, ferramentas para deixar o papel de lado sempre que possível, entre outras ações.

A sexta pergunta, é sobre instrumentos para manter comunicação com a sociedade em torno de suas instalações e se a instituição possui isso, a resposta foi sim.

Logo após, na sétima questão, sobre relacionamento entre Empresa/sociedade e Empresa/funcionários, se é bom ou ruim, é corretíssimo afirmar que o relacionamento entre ambos, é muito bom, através de outra entrevista é visível a harmonia entre todos e a forma empática na qual trabalham, isso é primordial em uma empresa de grande porte como a Unifeob, para uma boa convivência

De seguida, obtemos a resposta da oitava questão, se há o Balanço Social e se há também a divulgação para o público interno e externo, é correto afirmar que sim, no site principal da Universidade, há uma aba com um arquivo em PDF onde consta

um documento atualizado anualmente possuindo todos os dados da empresa, é aberto para todos os públicos.

Seguidamente, vem a nona pergunta, se na empresa há a prática de ações sociais, quais seriam elas e como são desenvolvidas, são elas: A instituição conta com alguns projetos sociais que acontecem há um bom tempo, que são: Coral (EN)CANTANDO onde uma professora da UNIFEQB trabalha com crianças da rede municipal e pública;

A Equoterapia que é um projeto referência em São João e região, que consiste em um método terapêutico que utiliza o cavalo em uma abordagem interdisciplinar.

Universidade da Terceira Idade projeto voltado para pessoas acima de 50 anos com participação em atividades culturais e sociais possibilitando trabalhar a autoestima.

E outras ações sociais que acontecem de acordo com a data, exemplo: setembro amarelo, novembro azul, entre outros.

E por fim, a décima questão que refere-se a planos de melhorias ambientais e se há a divulgação para o público interno e externo, a conclusão foi negativa.

É possível notar, que a instituição possui uma grande área verde, que é algo essencial atualmente e para futuras gerações, trazendo inúmeros benefícios para quem frequenta, tanto na parte de beleza com sua fauna e flora, quanto para nossa saúde, incluindo toda a sociedade em torno da Universidade, a sustentabilidade floresce em diversos pontos, podendo dar preferência para esse, com zelo, cuidado e consciência, um dia, o que vimos na empresa, se tornará hábito entre todos.

### **3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA**

A sustentabilidade vai além de conservar a natureza, ela consiste em conservar, cuidar, incluindo principalmente como agir em relação à mesma e como nós, humanos, devemos nos comportar diante disso.

É exatamente nesse ponto onde surge uma relação entre a sustentabilidade e o comportamento humano dentro das empresas, eles ficam compatíveis a partir do momento em que um faz complemento ao outro, o estabelecimento se torna aliado a

sustentabilidade no momento em que os colaboradores se empenham de uma maneira que seja coerente para sua evolução e também contribuem para o meio ambiente.

Quando falamos de comportamento humano nas empresas, falamos em conservar relações, isso também vale para o ser humano quanto nossa relação com a natureza.

Cuidar da "natureza" trata-se de integridade, sendo assim se uma empresa mostra para os funcionários o correto a ser feito com o descarte de dejetos, entre outras coisas, teremos funcionários mais sustentável conservando o mundo para um futuro próximo

Atualmente muito se estuda o comportamento humano dentro das empresas. Cada pessoa carrega com si sua bagagem, ou seja, tudo o que aconteceu com ela ao longo da vida. Isso nos faz perceber que cada indivíduo mesmo que se pareça fisicamente uns com os outros, trás consigo sua maneira de pensar e agir, e assim fazendo com que a diversidade exista, não só na vida pessoal, mas como a maneira que agimos reflita no nosso ambiente de trabalho.

O que acontece no ambiente externo pode influenciar positivamente ou negativamente, ou seja pode deixar seu funcionário mais produtivo ou improdutivo, sendo assim provando que não é só uma boa liderança, nem um bom ambiente organizacional, ou ter as melhores plataformas de tecnologia para lidar com seu funcionário, existem muitos outros elementos que compõe uma boa empresa.

Por isso é de extrema importância saber lidar com o comportamento humano nas empresas, um funcionário motivado, além de ser positivo pra ele, é positivo para empresa também, pois aumenta a produtividade e assim aumentando o lucro.

A questão do equilíbrio emocional e do relacionamento entre os colaboradores não pode ser tratada de forma superficial dentro das organizações, pois isso pode influenciar diretamente nos resultados. Colaboradores com problemas psicológicos ou de relacionamentos, interferem diretamente na sua produtividade. Nem sempre todos conseguem separar o pessoal do profissional e nem se relacionar de forma amigável com todos. Gerenciar esses conflitos deve ser parte das responsabilidades da organização para com seus colaboradores, a fim de não só garantir bons resultados, mas, principalmente, assegurar a produtividade com qualidade. (BRUM, 2015, p .4)

O ser humano é diverso, e precisamos lidar com a diversidade dentro da empresa, qualquer seja ela, raça, religião, orientação sexual, entre outras. O respeito

da diversidade promove dentro das empresas um bom clima organizacional, além dos funcionários se sentirem realmente parte da empresa. Isso traz de forma positiva a inovação, a diversidade de ideias, novas soluções, novos talentos, e isso faz com que tanto o funcionário, tanto a empresa saem ganhando.

São esses aspectos que levam a psicologia a tentar entender o comportamento humano dentro das empresas,

A oportunidade, o respeito, a diversidade fazem com que o clima de uma empresa mude completamente, são essas e algumas outras que fazem que o comportamento humano na empresa seja positivo.

Vimos também conhecimento à respeito de Análise Organizacional através do conceito do diagnóstico organizacional trabalhado na disciplina Comportamento Humano nas Organizações e que é composto pelos itens abaixo, tais como:

Relações interpessoal

Padrões de relacionamento

Relações intergrupais

Canais de comunicação

Estilo de liderança

Processo de tomada de decisão

Planejamento

Resoluções de problemas

Trabalho em equipe

Clima organizacional

Motivação

Relacionamento interpessoal: é um conceito do âmbito da sociologia e psicologia que significa uma relação entre duas ou mais pessoas. Este tipo de relacionamento é marcado pelo contexto onde ele está inserido, podendo ser um contexto familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade.

O relacionamento interpessoal implica uma relação social, ou seja, um conjunto de normas comportamentais que orientam as interações entre membros de uma sociedade.

Padrões de Relacionamento: Reconhecer padrões destrutivos de relacionamento é um desafio. Muitas vezes, acontece como resultado de muito

trabalho, autoconhecimento, terapia, busca interior. Mas se estamos dispostos a enxergá-los, eles podem vir num insight. Resumidamente tais padrões surgem em nossa mais tenra infância, quando por algum motivo, acreditávamos que não recebíamos e nossos pais o amor e a atenção que desejávamos. Na vida adulta seguimos inconscientemente repetindo esses padrões nos nossos relacionamentos com a ilusão que possamos “consertar” a situação passada, ou seja, com a falsa esperança de que as coisas possam ser modificadas. A razão pela qual seguimos é que muitas vezes vivemos no piloto automático, indo com maré, aceitando ideias e modos e agir herdados da família e da sociedade, e a segunda é provavelmente tais comportamentos se encaixem na nossa zona de conforto, e conseqüentemente inconscientemente multiplicamos relações e situações ruins e por fim a terceira é que demoramos para identificar padrões destrutivos.

**Relações Intergrupais:** Equipes inter - relacionadas trabalhando em distintos níveis hierárquicos.

**Canais de Comunicação:** Canais de comunicação são meios utilizados pelas empresas para contatar e construir um relacionamento com seus clientes. Com eles, empresas e consumidores podem se comunicar por telefone, internet ou mídia física, seja para fins de atendimento, prospecção, divulgação, negociação ou suporte. Na teoria da comunicação, o canal é um meio usado para transportar uma mensagem do emissor ao receptor.

**Estilos de liderança:** Liderança é a arte de comandar pessoas, atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidades e comportamentos.

A liderança pode surgir de forma natural, quando uma pessoa se destaca no papel de líder, sem possuir forçosamente um cargo de liderança. É um tipo de liderança informal. Quando um líder é eleito por uma organização e passa a assumir um cargo de autoridade, exerce uma liderança formal.

**Liderança Autocrática:** É um tipo de liderança autoritária, na qual o líder impõe as suas ideias e decisões ao grupo. O líder não ouve a opinião do grupo.

**Liderança Democrática:** O líder estimula a participação do grupo e orienta as tarefas. É um tipo de liderança participativa, em que as decisões são tomadas após debate e em conjunto.

Liderança Liberal: Há liberdade e total confiança no grupo. As decisões são delegadas e a participação do líder é limitada.

Processo de tomada de decisão: Normalmente as tomadas de decisões são sempre processos que geram um certo desafio para gestores e profissionais de inúmeras áreas, fazer com que isso aconteça por

intuição sem base de dados ou fatos concretos, gera ainda mais turbulência para quem tem que revolucionar algo, podendo ocorrer prejuízos.

Portanto, criou-se um tópico com cinco dicas para a solução ser mais direta:

1ª etapa – Identificação do problema. É fundamental essa etapa, pois ao final do processo, a decisão tomada deverá estar de acordo com o problema identificado, caso contrário, há grandes chances de ser tomada uma decisão ineficaz.

2ª etapa – Coleta de dados. Isso se diz respeito à coleta de dados que darão fundamento para a sua decisão, a intenção é fazer um diagnóstico e uma análise da situação e descobrir em qual contexto o problema identificado será inserido. Por exemplo, pode ser inserido em entrevistas, questionários, revistar relatórios, fazer observações.

3ª etapa – Identificação das alternativas. Após identificar o problema e fazer coleta de informações, é provável que encontre vários caminhos possíveis de ação. Procure reunir fazer a Tempestade de ideias, o famoso brainstorm.

4ª etapa – Escolha da melhor alternativa. A alternativa mais adequada para enfrentamento do problema é uma das mais importantes etapas.

5ª etapa – Decisão e acompanhamento. Depois da avaliação e suas respectivas consequências, os dados apurados com as pesquisas ajudaram a tomar a melhor decisão.

Planejamento: O planejamento consiste em uma importante tarefa de gestão e administração, que está relacionada com a preparação, organização e estruturação de um determinado objetivo. É fundamental organizar por Definições em cada área da empresa. De certa forma, todo planejamento inicia-se de uma ideia, isso só é possível porque o ser humano é dotado de imaginação. A imaginação é responsável pelo pensamento, o mesmo pode se transformar em algo muito poderoso e eficiente dependendo do propósito que você estabelecer. Dentro desse raciocínio inicial, temos

uma simples formulação estrutural do planejamento, ou seja, imaginação, seguida de pensamentos, ideias, propósitos e objetivos.

**Resolução de Problemas:** A resolução de problemas consiste no uso de métodos, de uma forma ordenada, para encontrar soluções de problemas específicos entendendo a finalidade e utilidade da situação questionada e quais os objetivos de aprendizagem. Constitui-se de uma atitude de construção do conhecimento em que todas as etapas utilizadas são fundamentais para chegar no resultado.

**Trabalho em equipe:** Trabalho em equipe é quando um grupo ou uma sociedade resolve criar um esforço coletivo para resolver um problema. O trabalho em equipe pode ser descrito como um conjunto ou grupo de pessoas que se dedicam a realizar uma tarefa ou determinado trabalho, por obrigação, ou não. O trabalho em equipe possibilita a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados, uma vez que otimiza o tempo de cada pessoa e ainda contribui para conhecer outros indivíduos e aprender novas tarefas.

**Clima Organizacional:** Clima organizacional é a percepção coletiva que os empregados têm da empresa, tem como missão buscar as necessidades, preocupações, pensamentos, desejos dos colaboradores em relação a empresa que trabalham, que permite uma visão geral de como está o ambiente organizacional, identificando os pontos positivos e os negativos, com isso buscar o aperfeiçoamento para manter um bom nível de produtividade, capacidade de inovação e conseqüentemente, o lucro.

**Motivação:** é um desejo que faz com que as pessoas ajam para conseguir seus objetivos. Envolvendo-se fenômenos emocionais, biológicos e sociais é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos. Motivação é o que faz com que os indivíduos dêem o melhor de si, façam o que podem para conquistar o que almejam, e muitas vezes, alguns cidadãos acaba até mesmo “passando por cima” de outras pessoas.

Motivação é um tópico muito estudado pela psicologia, para saber o que faz com que as pessoas se comportem da maneira que fazem, de onde sai a motivação, e o que ocorre quando as pessoas não são motivadas.

Conforme esses conhecimentos obtidos, elaboramos um questionário e fizemos uma entrevista com funcionários que atuam na parte administrativa.

Seguimos com as perguntas:

1- Como a má relação interpessoal pode prejudicar no ambiente de trabalho e social? Isso ocorre em sua empresa?

2- Padrões de relacionamentos são essenciais nas empresas. Sendo assim, como seria para você uma boa relação entre funcionários e patrões? Na sua empresa como se dá a competição e a cooperação?

3- Como funciona a relação intergrupar em sua empresa? O excesso de cargos hierárquicos interfere na relação de comunicação dos funcionários?

4- A empresa possui um bom padrão de comunicação entre os empregadores? É fácil se organizar da maneira que se comunicam?

5- O acesso à informação é viável em sua empresa, ou é algo mais reservado?

6- Para você qual o melhor estilo de liderança? Como a liderança ocorre em sua empresa?

7- Como são efetuadas as decisões em sua empresa? Há a presença de ideias de todos que lá exercem alguma função?

8- O planejamento, diferente da tomada de decisão, é algo para o amanhã. Há alguma tática para o futuro? Como lidariam com imprevistos? Qual a contribuição para resultados positivos?

9- Os problemas quase sempre são imprevistos que acontecem no cotidiano, como você lida com eles? E como acha a melhor maneira de resolvê-los?

10- Em sua empresa a prioridade ocorre através do desempenho individual ou através do trabalho em equipe?

11- Quando sua empresa está com um mau clima organizacional, qual método é utilizado para resolver?

12- Como um funcionário poderá ser motivado a manter seu bom desempenho na empresa?

Resultados e Análises das respostas:

Com base nas perguntas efetuadas para os colaboradores da empresa adotada (Unifeob), obtivemos os dados abaixo.

Foram entrevistados três cooperadores em diferentes funções: auxiliar de atendimento, auxiliar administrativo acadêmico e coordenador.

A análise reflexiva que atingimos foi a seguinte:

Sobre a relação interpessoal, foi declarado que a má relação dentro de uma empresa poderá sim haver interferências, porém foi declarado que isso não ocorre na Unifeob. Padrões de relacionamentos são essenciais em uma empresa principalmente na relação funcionário e patrão, o convívio se dá como transparente e esclarecido, sem a necessidade de omissões e cobranças, a ligação flui sem pressões e não há a presença de competições, é uma convivência amigável e respeitosa.

A relação intergrupala passou uma impressão ambivalente, obtivemos respostas positivas que impõe que há o auxílio entre todos, funcionando perfeitamente bem e é super respeitosa; porém ocorreu em uma das partes a negatividade que, a comunicação entre setores não funciona de forma adequada apesar de todos os esforços entre os trabalhadores, porém há informações que não são informadas com antecedência, causando um pequeno transtorno.

Para padrões de comunicação, foram concluídas com bastante êxito, a empresa possui uma comunicação serena e detalhada, para evitar a má interpretação e ocorrer desavenças.

Em acesso à informação, claro que há as mais sigilosas, excluindo-as, todos têm um acesso rápido e fácil a todas as informações que a empresa possui.

O estilo de liderança mais viável da empresa é a democrática, onde há a presença do debate, havendo também a complementação de ideias para obter o sucesso, incluindo a ideia de todos os presentes.

As decisões são tomadas após a consulta a todos, caso for algo de um setor, a gestão costuma deixar aberto às sugestões, caso for algo maior, todas as gestões são consultadas, comunicando posteriormente os funcionários, na Escola de Negócios, é aplicada a democracia, onde todos expõem seus pensamentos, porém a decisão final é do coordenador.

Há o planejamento constante na instituição, e lidam bem com os imprevistos do cotidiano, comunicando os funcionários apenas quando o necessário, porém obtendo resultados positivos ao final.

Para lidar com imprevistos, procuram manter a calma, procuram também mais de uma solução para que seja rápida e eficaz.

O trabalho em equipe é presente em qualquer situação na instituição de ensino, garantindo assim uma solução positiva.

Quando ocorre um mau clima organizacional, a conversa franca é a base de uma solução, há também a possibilidade de ocorrer uma confraternização junto de atividades em grupo para auxiliar a melhorar o clima ruim.

Os funcionários são motivados através de feedbacks positivos, reconhecidos pelos gestores, melhorando assim seu desempenho, trazendo inúmeros benefícios para si e para todos ao seu redor.

Com base no resultado obtido perante as respostas dos entrevistados, é conclusivo que o perfil da empresa possui um destaque no quesito empatia, o que é um grande passo dentro de uma empresa, com isso há um engajamento entre ambos, empresa e funcionários, sendo assim esta torna-se uma maneira menos complexa de lidar com os desafios constantes. É visível também a frequência da comunicação entre todos de forma eficiente como também a maneira em que os colaboradores reagem frente às dificuldades, buscando sempre e conseguindo refletir harmonia para o bem comum, sem prejuízo em algumas das partes.

## 4 CONCLUSÃO

Durante nosso trajeto para a construção deste Projeto Integrado, concluímos que, a sustentabilidade vai além de preservar apenas a natureza, ela é um conjunto de atitudes, que tem como finalidade de isentar a integridade da natureza e das pessoas. Com base nos dados que levantamos, e com os dados que os colaboradores da FUNDAÇÃO UNIFEQB se disponibilizaram a nos conceder, podemos ver que, a Instituição diante da comunidade apresenta, uma grande grade de projetos que envolve a mesma, além de auxílios para seus estudantes. A universidade fornece inúmeras maneiras de se ingressar e se tornar um membro; com bolsas, vestibulares, com o Enem e com programas federais.

É de profunda importância, destacar a ética que a empresa possui e a maneira que lida com isso, principalmente com a ética aplicada. Baseado no questionário que efetuamos, é conclusivo que, o código de conduta funciona corretamente, apesar dos desafios diários e podemos afirmar que a convivência é harmônica entre todos, funcionários conseguem transmitir isso.

Portanto, com base nos dados coletados, a UNIFEQB cumpre com a ética empresarial, e com a sustentabilidade. Fazendo com que o clima organizacional seja leve e bom. Uma universidade com um clima flexível, além de sempre querer o melhor para com seus colaboradores, alunos e comunidade.

Mas não deixando de destacar também em que de acordo com os indicadores podemos perceber que há uma falta de investimento da fundação.

Consequentemente, sendo assim a FUNDAÇÃO UNIFEQB, torna-se uma empresa que atende todas as necessidades organizacionais.

Principalmente durante esta pandemia, nunca deixando de apoiar seus funcionários, fazendo com que todos estejam em casa, em home office, mantendo-os motivados. Com os alunos os mesmo disponibilizando palestras, cursos, e uma plataforma eficiente com parceria com a google para que todos se conectem mesmo estando longe. Sem falar da iniciativa de postergar as mensalidades dos alunos necessitados. Esses são os motivos de ser UNIFEQB.

## REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017.

SILVEIRA, José Henrique Porto. **Sustentabilidade e responsabilidade social artigos brasileiros**. Belo Horizonte: Editora Poisson, 2017.

UNIFEOB. Disponível em:

<http://emec.mec.gov.br/emec/consulta-cadastro/detalhes-ies/d96957f455f6405d14c6542552b0f6eb/MTgzNg⇒> Acesso em: 05 maio 2020.

UNIFEOB. Disponível em:

<<https://drive.google.com/file/d/1XTiqymvy18Ydaz-5dzibACwoDwadHxTO/view>>  
Acesso em: 05 maio 2020.

UNIFEOB. Disponível em:

<<https://unifeob.edu.br/institucional/nossa-historia/>> Acesso em: 05 maio 2020.