

UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

SUSTENTABILIDADE

UNIMED

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

SUSTENTABILIDADE

UNIMED

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel Castillo

Comunicação e Expressão – Prof. Danielle Rodrigues

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

Ética e Sociedade – Prof. Mateus Amoedo Zani

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de A. Filho

Alunos:

Igor De Oliveira Miguel , RA 20001221

Gabriel Silva Campanaro, RA 20000463

João Pedro Moreira de Andrade, RA 20001407

Lilian Vitória Feliciano, RA 20000502

Luiz Gabriel Simionato, RA 20000371

Marcella Ribeiro Rui, RA 20001390

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2020

SUMÁRIO

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 5 |
| 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA | 6 |
| 3 PROJETO INTEGRADO | 7 |
| 3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO | 7 |
| 3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL | 10 |
| Programa Carbono Neutro Unimed | 10 |
| Selo Unimed de Governança e Sustentabilidade | 10 |
| Política Nacional de Sustentabilidade | 11 |
| Adesão ao Pacto Global, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) | 11 |
| Adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção | 11 |
| Canecas Sustentáveis | 11 |
| 3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA | 12 |
| RELATÓRIO ORGANIZACIONAL | 12 |
| Relação da empresa para com o meio ambiente | 13 |
| Relação entre as pessoas que trabalham dentro da empresa | 14 |
| Salário | 14 |
| Relação de liderança na empresa | 15 |
| Treinamento e Desenvolvimento | 15 |
| Benefícios da empresa | 16 |
| Motivação dentro da empresa | 16 |
| Comunicação | 17 |
| CONCLUSÃO | 18 |
| REFERÊNCIAS | 19 |

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho, tem o objetivo de coletar informações sobre a empresa UNIMED, abordando diferentes temas, tais como o perfil sócio econômico, que estuda a relação dos donos da empresa com os colaboradores e clientes, a responsabilidade social e ambiental e a ética apresentada pela empresa para com todos os envolvidos com ela, sabendo seu limite e equilíbrio para o bem coletivo. Também contém informações sobre a parte sustentável da empresa, onde através de pesquisas em artigos e sites foi coletada informações na qual mostra a importância não apenas da parte econômica negócios, visa também os impactos ao meio ambiente e ações sustentáveis prestadas para sociedade. Por fim a parte do comportamento humano, onde um diagnóstico organizacional apontará os piores e melhores pontos da empresa e quais deles podem ser trabalhados para uma melhora geral.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A **Confederação Nacional das Cooperativas Médicas (Unimed)** é a maior operadora de planos de saúde do Brasil. Fundada em 28 de novembro de 1975, o sistema de cooperativas médicas, que teve um faturamento de 33 bilhões de reais em 2012, é líder no mercado privado nacional (40% do mercado doméstico de planos de saúde) e está presente em 83% do território brasileiro. É também considerada a maior cooperativa de saúde do mundo. É a terceira cooperativa mais valiosa do mundo, segundo a Aliança Cooperativa Internacional.

São 347 cooperativas em todo o país (comparáveis subsidiárias, mas geridas de maneira autônoma), controladas pelos 113 mil médicos cooperados, além de 34 cooperativas regionais, que fazem o meio de campo entre as subsidiárias e a Unimed nacional. O sistema conta com 18 milhões de beneficiários, 2.611 hospitais credenciados e 114 hospitais próprios.

3 PROJETO INTEGRADO

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

A busca de tentar fazer a melhor escolha e a melhor tomada de decisão pensando sempre em comunidade e não somente nos próprios princípios é denominada ética. Tal atitude pode ser prejudicial à sociedade deve-se pensar no bem estar dos envolvidos, também há a ética aplicada que se preocupa com a investigação de questões morais particulares na vida privada e pública. Entretanto, quando se aplica nos negócios vale ressaltar que uma empresa não está isolada no mundo, deve se pensar no bem estar de todos que fazem parte e não apenas no desenvolvimento de si mesmo.

A importância dela nos negócios se dá por conta de que qualquer atitude antiética que possa provocar um grande impacto para a imagem da empresa, resultará em sua queda no mercado. Portanto, o objetivo para ter um compromisso ético nos negócios é para saber seu limite e equilíbrio, pensando no bem coletivo, ambiental e social para melhor desenvolvimento e crescimento da corporação.

Agindo de forma transparente, respeitosa e responsável por todas as suas ações, com isso as empresas costumam criar um código de ética. Governança corporativa tem suas principais características como equidade, prestação de contas, transparência sobre seus resultados e principalmente a ética que deve ser trabalhada lado a lado. Entretanto alguns empresários erram

tendo atitudes até ilícitas para alavancar seu negócio.

Ao longo dos anos, a ética nos negócios ganhou força e começou a fazer parte da cultura da empresa. Em meados de 1980, Harvard, abriu um curso sobre ética para os empresários para ensiná-los a tomar decisões baseadas em critérios éticos. Consequentemente, esses conceitos ganharam grande força no meio empresarial além do seu crescimento e credibilidade como negócio.

Apesar que, uma empresa que não se adapta a mudança do mundo e se comporta de uma maneira ilícita é apenas questão de tempo para entrar em decadência. A seleção natural entra muito bem no cenário empresarial também. É insustentável uma corporação que cresce

com sua base fraudulenta e cheio atitudes antiéticas se desenvolver em um mercado tão competitivo.

Em meio a isso, no Brasil, foi criado o instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que foi criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos com o intuito de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a conduzirem seus negócios de forma responsável e contribuindo na criação de uma sociedade justa e responsável.

Algo que não pode faltar dentro de uma empresa ou qualquer organização é a RECIPROCIDADE. Essa atitude de retribuição deve ocorrer com todas as partes interessadas e envolvidos no meio, partindo da base de um comportamento ético.

Partindo desse princípio algumas empresas apresentam os seguintes tipos de códigos de conduta:

- Atitudes diante de preceitos legais ou regulamentos da empresa;
- Limites para brindes, presentes, gratificações ou qualquer outro benefício pessoal que podem ser aceitos por seus funcionários e executivos;
- Atividades políticas
- Sigilo quanto a informações privilegiadas;
- Conflito de interesses entre colaboradores e a empresa;
- Sonegação fiscal;
- Meio Ambiente;
- Assédio Moral e sexual;
- Uso de álcool ou de drogas ilícitas.

“Governança corporativa tem por base os princípios da transparência, da equidade, da prestação de contas e da ética”, (ALENCASTRO, 2017, p.27), é a base do capítulo.

A leitura do livro Governança, gestão responsável e ética nos negócios, do autor Mario Sergio Cunha Alencastro. Mostra ideias de como é a ética nos negócios, exaltando a sua importância, ele passa as ideias de cultura, transparência, empatia, responsabilidade, organização, princípios morais e melhora os relacionamentos entre os envolvidos. De uma

certa forma ele expõe indiretamente sua visão e opinião sobre determinado assunto, conseqüentemente, acaba influenciando os leitores a enxergarem sua ideia e expandindo seu campo de visão sobre tal assunto.

Partindo dessa ideia de se manter a ética dentro de uma empresa alguns filósofos têm suas linhas de raciocínio para nos auxiliar nesse processo. Platão diz que “A ética é a virtude dos sábios” e só aqueles que buscam o conhecimento é que podem tomar atitudes éticas. O conhecimento é a base que precisamos para diminuir nossos erros, e ele se dá a partir das buscas sobre a vida, sobre o mundo, e sobre tudo que há nele, com isso você pode se tornar sábio e se aproximar cada vez mais de agir de forma ética. Uma decisão pode ser baseada na razão ou nos afetos e o aconselhável é se guiar pela razão, essa é a ideia de Espinosa sobre uma tomada de decisão.

Tomar uma decisão é algo que não cabe só a você, deve se pensar de forma universal, de qual maneira sua atitude irá impactar na vida alheia, pois se utilizarmos o egocentrismo ele pode ser tendencioso e nos influenciar a tomar as decisões erradas, e por isso não agiremos de forma ética, essa é a ideia de Kant. Já a razão nos permite tomar a decisão certa independente do sentimento e essa é a maneira certa de agir eticamente.

Por fim, segundo Sartre, todos são livres para escolhas e tomadas de decisão o que nos deixa responsáveis pelas conseqüências das mesmas. Em conseqüência do momento atual, na qual haverá outra forma de ver o mundo pós pandemia, a valorização de pessoas e da humanidade é algo que deve ser adotado ou mais valorizado nos compromissos éticos de uma empresa.

Entretanto, fazer da humanização algo roteiro e que acompanhe o caminho de todos, proporcionar mais momentos de lazer entre os colaboradores, melhorar a comunicação entre o chefe e colaborador, atentar-se mais a vida daqueles que trabalham na empresa. Todavia, fazer da rotina de um colaborador algo satisfatório não é uma coisa que irá beneficiar somente a empresa, mas também, a vida dele e isso fará o ambiente da empresa algo desejável e bom para se trabalhar, certamente, ele passa a maior parte dos dias nela. Seguindo esse princípio de pensar sempre no bem estar dos envolvidos no funcionamento de uma empresa, o momento delicado pelo qual o mundo está passando neste ano de 2020 faz levantar a reflexão da importância da valorização das pessoas. Proporcionar momentos de lazer entre colaboradores,

demonstrar preocupação pelo seu bem estar no trabalho, elogiar, agradecer, dar vida aos diálogos entre chefe e colaborador e mostrar como o trabalho de cada um dentro da empresa é importante é de grande valor e estimula o enaltecimento da humanização, já que, certamente, a grande maioria dos trabalhadores passam a maior parte do seu dia no trabalho.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A Unimed além de visar a saúde e bem estar de seus pacientes, ela desenvolve um papel muito importante no quesito sustentabilidade. Durante o seminário internacional “O Cooperativismo e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – Combinando Impacto Econômico e Social por um Futuro Melhor” foi apresentado pelo presidente da Unimed do Brasil, Dr. Eudes de Freitas Aquino, os números de seus investimentos, em benefícios aos cooperados no ano de 2015 que foi de R\$ 1 bilhão, aos colaboradores R\$ 830 milhões, e aos investimentos sociais externos R\$ 84 milhões. Ele também ressaltou a participação do cooperativismo no apoio às comunidades locais. “O Índice de Desenvolvimento Humano em cidades que têm cooperativas é sempre muito superior ao mesmo indicador nos demais municípios, o que mostra o relevo do cooperativismo no equilíbrio econômico e financeiro”, explicou.

Nesse seminário também foi apresentado suas contribuições para o desenvolvimento sustentável, dentre elas estão:

Programa Carbono Neutro Unimed

Com o uso de uma calculadora de CO₂, a qual ajuda no controle das emissões, através dos dados coletados eles conseguem medir os impactos e compensar com outras ações.

Selo Unimed de Governança e Sustentabilidade

Tem como objetivo incentivar práticas de governança cooperativa e de sustentabilidade entre as integrantes do sistema

Política Nacional de Sustentabilidade

Estruturada a partir de 2001 e dirigida pela Unimed do Brasil, de comum acordo com as federações estaduais e as unidades singulares (Unimeds nos municípios). Contém as diretrizes principais de sustentabilidade do Sistema Unimed. Seus três grandes focos são prevenção e promoção da saúde, crescimento profissional e econômico para as cooperativas, colaboradores e cooperados e desenvolvimento socioambiental nas comunidades em que as cooperativas estão

inseridas

Adesão ao Pacto Global, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Iniciativa da ONU com o intuito de engajar a comunidade empresarial internacional na adoção de valores de direitos humanos, proteção ao meio ambiente, combate à corrupção e relações de trabalho justas. Como signatário do documento, o Sistema Unimed desenvolveu mais de 1.600 projetos entre 2009 e 2015.

Adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção

Mantido pelo Instituto Ethos, une empresas com o objetivo de erradicar o suborno e a corrupção, promovendo a integridade e a ética no mercado. As empresas participantes se comprometem a divulgar a legislação brasileira anticorrupção para seus funcionários e *stakeholders* e a trabalhar pela legalidade e transparência nas contribuições a campanhas políticas, entre outros pontos.

Canecas Sustentáveis

Após a Unimed Pelotas/RS perceber que o uso excessivo de copos descartáveis na cooperativa causava consequências ao meio ambiente, ela decidiu iniciar uma campanha de canecas

sustentáveis em janeiro de 2018, e seus resultados foram muito bons tanto em relação aos custos quanto aos resíduos produzidos lá.

Antes dessa campanha, o consumo de copos descartáveis em todas as cooperativas era muito alto, por volta de 25 mil por mês, o que dava aproximadamente 300 mil copos descartáveis por ano. Após realização da campanha esse número caiu em aproximadamente 60% do consumo já no seu primeiro ano implementado. Também, em seus auditórios, salas e reuniões, foi implantado suportes para copos descartáveis e canecas que podem ser identificadas. Fazendo assim com que a pessoa possa usar o mesmo copo até o final do evento, diminuindo o consumo dos copos nessas ações.

Pensando em todo esse contexto de um melhor ambiente para se trabalhar, na responsabilidade social e sustentável da empresa, e em melhores decisões a serem tomadas foi realizada uma pesquisa com alguns colaboradores sobre o funcionamento da empresa como um todo.



3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA

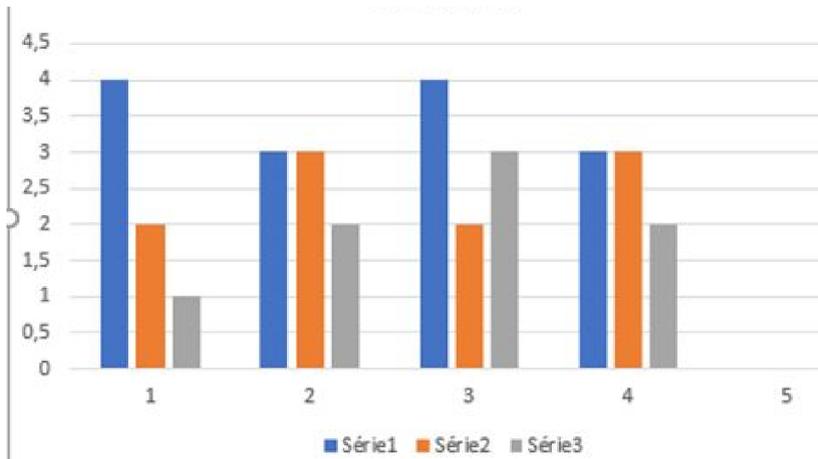
RELATÓRIO ORGANIZACIONAL

Depois de uma pesquisa para a coleta de dados sobre como é a relação da empresa com tudo o que é preciso para ela funcionar bem, obteve-se 4 respostas de funcionários de diferentes setores da empresa Unimed, pesquisa onde se abordou perguntas sobre liderança, união, motivação,

benefícios, treinamentos e salários, recebendo-se assim os seguintes resultados:

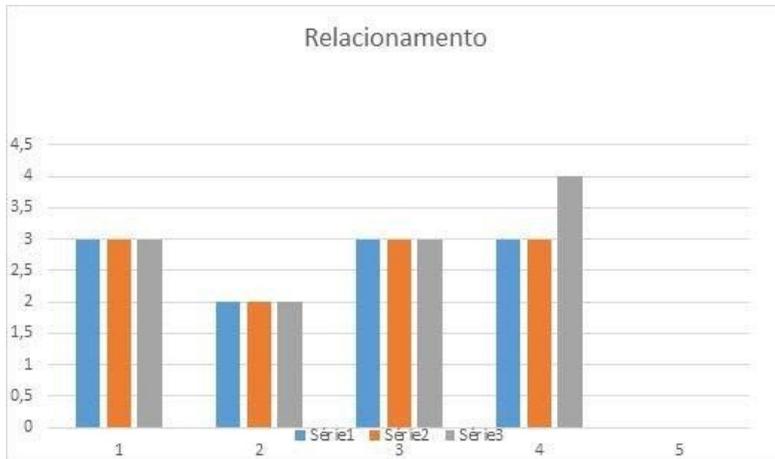
1. Ruim 2. Regular 3. Bom 4. Ótimo

Relação da empresa para com o meio ambiente



Como é possível observar no gráfico a empresa disponibiliza equipamentos de segurança individual para seus colaboradores, mas, de acordo com os resultados, é notável que a preocupação ambiental da empresa com o meio ambiente não é muito favorável e a responsabilidade ambiental passada para seus colaboradores também não. Esses pontos que não estão sendo atendidos de maneira eficaz, precisam de mais atenção e a empresa deve procurar medidas para reverter isso, como adotar novos hábitos diários para precaver problemas com o meio ambiente e manter sempre um critério de informação para seus colaboradores, tanto de como eles devem agir na colaboração dos cuidados com o mundo externo como quais as medidas que estão sendo tomadas pela empresa para contribuir nesse processo de prevenção.

Relação entre as pessoas que trabalham dentro da empresa



Este gráfico mostra-nos, de uma forma geral, que a relação entre as pessoas dentro da empresa é boa e não há evidências de conflitos. Isso é muito favorável e proporciona um ambiente de trabalho agradável e satisfatório para os integrantes, melhorando a produtividade, a qualidade de vida dos envolvidos e levando pontos positivos para a empresa.

Salário



O que é observado no gráfico é que a satisfação salarial dos colaboradores é alta, porém, alguns não acham que o salário corresponde com seu rendimento dentro da empresa e isso é algo fácil de ser resolvido, já que se pode usar o método de trabalho por mérito. Outro fator que não favorece muito é a baixa oportunidade de promoção, o que de certa forma desmotiva alguns trabalhadores na realização de suas tarefas, por isso utilizar o alcance de metas pode ajudar nesse déficit.

Relação de liderança na empresa



Os resultados apresentados no gráfico são sobre a relação de lideranças dentro da empresa, onde é possível observar que os líderes de alguns dos entrevistados estão deixando a desejar no seu

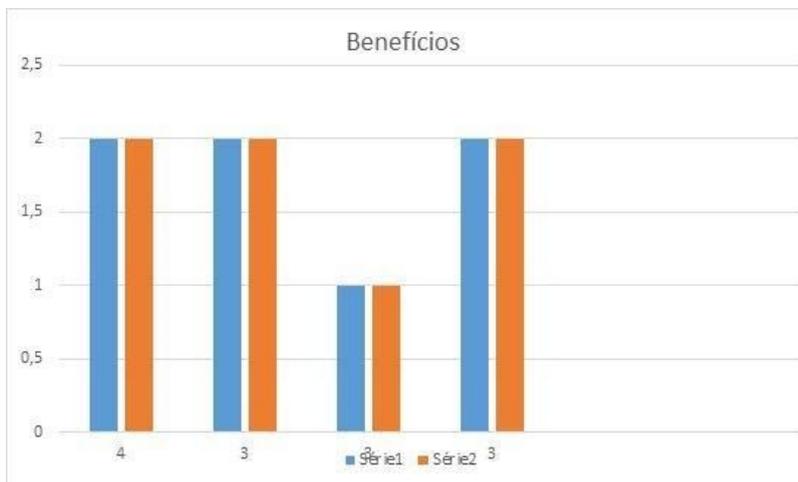
papel e não estão dando a atenção e preocupação necessário para sua equipe e isso consequentemente ocasiona uma situação em que o colaborador não compreende e sente falta dos esforços e influências do chefe. Porém, essa situação pode ser mudada começando por reuniões de equipe e feedbacks. Nota-se que é preciso também melhorar o clima entre altos e baixos na equipe, que pode ser resolvido com uma boa conversa. Mas, de um modo geral, os supervisores dos entrevistados apoiam os esforços e isso transmite segurança para o colaborador.

Treinamento e Desenvolvimento



Pode-se observar que a relação de treinamentos da empresa é eficiente e apresenta uma boa satisfação de seus colaboradores que acham que a empresa oferece um bom treinamento para as diferentes situações que podem ocorrer.

Benefícios da empresa



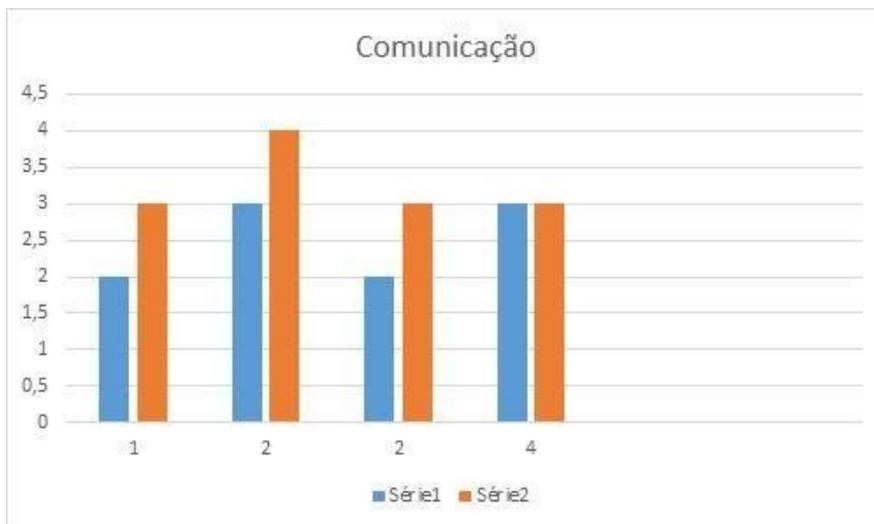
A parte beneficiária da empresa também agrada seus integrantes e mostra que é um ponto positivo para a motivação no trabalho diário.

Motivação dentro da empresa



A motivação é de alto nível e aparentemente não decepciona, algo muito positivo e que agrega bastante a empresa e seus colaboradores. Fazer elogios e valorizar faz do ambiente um lugar de paz para se trabalhar.

Comunicação



Por este gráfico nota-se que é regularmente boa a comunicação para alguns aspectos como entre líderes e colaboradores, porém, a comunicação sobre opinião dos colaboradores não ficou em um bom nível. Mas, a comunicação com supervisores para a resolução de problemas segue muito positiva.

CONCLUSÃO

Em compreensão ao projeto citado, foi analisado que a empresa Unimed, se mostra preocupada não somente com lucros, mas com tudo que há cerca, desde os colaboradores, até o meio ambiente, por meio de diversas ações que mostram como crescer de forma sustentável no mercado. Através das pesquisas realizadas com alguns colaboradores da empresa nota-se que a Unimed apresenta um ambiente de trabalho favorável aos seus colaboradores o que proporciona um bom desenvolvimento nas tarefas diárias. Agindo da forma mais ética possível para enfrentar problemas cotidianos. Em suma a Unimed honra seu título de maior operadora de planos de saúde do Brasil, com excelência no mercado.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, 2 gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017.

EQUIPE CONEXÃO. Conheça ações da Unimed pelo desenvolvimento sustentável.

Conexão Seguros Unimed. 10, abril de 2017. Disponível em:

<<https://conexao.segurosunimed.com.br/conheca-acoes-da-unimed-pelo-desenvolvimento-sustentavel/>> Acesso em: 13, abril de 2020.

Sustentabilidade. **Unimed**, 2018. Disponível:

<<https://www.unimed.coop.br/web/relatoriodegestaounimedpelotas2018/sustentabilidade>>

Acesso em: 13, abril de 2020.

WIKIPEDIA, **UNIMED**, 06 de abril 2020. Disponível em:

<<https://pt.wikipedia.org/wiki/Unimed>> . Acesso em : 13 de abril. de 2020