

**UNifeob**

**PROJETO  
INTEGRADO**

**ESCOLA DE  
NEGÓCIOS**

**2020**





**UNIFEOB**

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**SUSTENTABILIDADE**

**UNIMED**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020



**UNIFEOB**

**Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**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:

Ademir da Silva Francisco Junior, RA 20001293

Alison Augusto da Silva , RA 20001543

Emily Garcia Milani da Silva, RA 20001565

Deane Cruz Galeno, RA 20001571

Lara de Paiva Venâncio, RA 20001530

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	7
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	8
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	10
4 CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15
ANEXOS	16



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar a cooperativa de trabalho médico UNIMED no país e suas principais ações nas áreas de sustentabilidade econômica, social e ambiental. Demonstrando também como a empresa lida com a sociedade, principalmente com o público afetado diretamente com suas atividades.

A unidade de estudo de comportamento humano nas organizações se refere ao comportamento dos funcionários dentro da empresa, a relação interpessoal. Trabalhar em equipe, tipos de papéis, entre outros.

A unidade de estudo Metodologia científica instruiu na elaboração de questionários, formatação de trabalhos, como organizar de forma direta e indiretamente esse projeto, as citações, os resumos e as resenhas, informando as devidas definições e quais as suas finalidades.

A unidade de estudo Desenvolvimento sustentável , instruiu para análises do negócio voltado a meio ambiente e responsabilidade social, mostrou o que é, quais os benefícios e como exercer a sustentabilidade e a sua importância dentro da organização.

A unidade de estudo Ética e Sociedade, as relações de trabalho na sociedade contemporânea nos ensinaram a pesquisar a realidade da cidade onde se localiza a empresa da qual está sendo pesquisada, a analisar a qualidade de vida, educação, saúde entre outros.

A unidade Comunicação e Expressão abordou a importância de uma boa comunicação e o quanto ela é importante dentro e fora da empresa, e que devemos ser claros e diretos ao transmitir informações a terceiros.



## **2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A Unimed (CNPJ. 02.812.468/0001-06), maior sistema cooperativo de saúde do mundo, possui 52 anos de atuação no mercado de saúde suplementar. A marca nasceu com a fundação da Unimed Santos (SP), em 1967, e hoje é composta por 344 cooperativas médicas, com assistência para cerca de 18 milhões de beneficiários em todo País. Entusiasta do movimento SomosCoop, da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), a Unimed conta com mais de 115 mil médicos, 120 hospitais próprios e 2.506 hospitais credenciados, além de pronto-atendimentos, laboratórios e ambulâncias para garantir a qualidade da assistência médica, hospitalar e de diagnóstico complementar prestada aos beneficiários das cooperativas. Sua marca é ratificada pelo Instituto Nacional da Propriedade Industrial (Inpi) como de alto renome por seu grande nível de conhecimento pelo público, autoridade incontestável e fama que ultrapassa os limites do segmento de saúde.

Alguns dos seus concorrentes são: São Francisco (CNPJ. 01.613.433/0001-85), Coopus (CNPJ. 17.273.560/0001-12), Bradesco saúde (CNPJ. 92.693.118/0001-60), Amil (CNPJ. 29.309.127/0001-79), Amico (CNPJ. 07.940.906/0001-35), Golden cross (CNPJ. 01.518211/0001-83)

## **3 PROJETO INTERDISCIPLINAR**

### **3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO**

Para sobreviver no nosso mundo contemporâneo, precisamos de ética. No trabalho, com as pessoas, com o meio ambiente. Ética é um ato pensado no coletivo. Um ato que reflete valores. No meio administrativo, ética no trabalho é um dos fatores mais importantes de uma empresa. Os quais para se ter respeito, ela precisa de uma responsabilidade com quem depende dela, ou os quais ela afeta. Ter valores em que as pessoas a admirem. Essas crenças foram adquiridas ao passar dos anos ao ter consequências para as empresas que não os seguia.

Como no livro renomado de Mário Sérgio e Osnei: governança, gestão responsável e ética nos negócios, relatam algumas mudanças essenciais nas empresas nos últimos anos para obtenção de sua sobrevivência no meio empresarial “Antigamente, sugerir aos Empresários para que possam incorporar a ética em suas atividades de negócios era o mesmo que pedir que ingressarem num convento franciscano” (ALENCASTRO, 2012, p. 60-61). Com o passar do tempo, as manchas em jornais e escândalos de ética passaram a ser vergonhosos para as empresas. Levando as falência. Sendo assim, nossos atores insistem no quão a ética é importante (ALENCASTRO; ALVES, 2017 pg 28) “a ética passou a ser entendida como parte das culturas organizacionais das empresas, e não mais como um conceito abstrato e sem aplicação no contexto empresarial” Com isso, não afetar ninguém negativamente com as escolhas de uma empresa buscando lucro já aplica a ética aplicada, que é um ramo que analisa questões morais na vida privada ou pública. Tal questão é relatada no capítulo 3, “ética nos negócios”, os quais os autores, alencastro e Alves, abordam da importância de se ter ética “.... ética e governança corporativa devem andar sempre juntas” (2017, p 27.).



Não é de hoje que ser ético é importante. Pausas e pensamentos foram feitos por filósofos ao longo dos anos que chegaram a algumas conclusões de formas de ser ético, mesmo não tendo um padrão. A primeira ideia, a de Platão, diz que a ética é a virtude dos sábios, ou seja para ser ético você tem que buscar saber o máximo sobre determinado assunto. A segunda, ao tomar uma decisão, ela pode ser baseada na razão ou nos afetos (tristeza e felicidade), sobre isso o filósofo Espinosa diz que ela (decisão) nunca deve ser guiadas pelos afetos, mas pela razão, pois a felicidade e tristeza não são bons guias. Já para terceira ideia pensaremos em Kant, que diz que devemos universalizar a nossa ação, imaginar "e se todos fizessem o mesmo que eu, isso seria correto?". Para a última usaremos Sartre, que desenvolve a ideia que todos somos livre para tomar as nossas decisões, para escolher, e por isso somos responsáveis pelas nossa escolhas, pelas consequências dela, e se não for uma boa escolha não adianta pedir desculpas, seja livre para escolher fazer algo para corrigir a situação. Para uma pessoa ética, não pode faltar esses aspectos.

Visto que, ética é uma coisa essencial, As empresas que se renovaram no mercado nessa questão atraíram mais funcionários, lucros, e clientes. Elas buscam agradar seus trabalhadores com requisitos básicos como vale alimentação e plano de saúde. Além de dar abertura para melhorias. E buscam sempre fazer ações sociais com o meio ambiente e com quem mais precisa. No momento delicado que passamos, nossa empresa em si, fez várias doações de cestas básicas, além do atendimento que foi melhorado e aumentado para a demanda. Após esse período é visado que cada vez mais as empresas irão se humanizar e pensar no coletivo.

### **3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

As ações de uma empresa refletem no meio ambiente e em pessoas. Saber lidar da melhor maneira implica em seu crescimento. A Unimed entende a importância da sustentabilidade, e com isso, trabalha da melhor forma possível para alcançar os seguintes objetivos : saúde social, econômica e ambiental. Garantindo aos seus funcionários plano da saúde, vale refeição e plano alimentação. Sua relação é atenciosa. Assim como em relação



ao meio ambiente, com projetos variados. De acordo com a sociedade, a Unimed é uma das melhores empresas da sua área.

Visando isso tem entre outras ações o desenvolvimento de planos para melhorias na geração de resíduos; para medir e divulgar os impactos ambientais da empresa, ela é observada pelo Programa de Gerenciamento de Resíduos dos Serviços de Saúde (PGRSS). Tendo em vista a sua responsabilidade com a sociedade, a Unimed pratica ações sociais apoiando entidades que estejam em sintonia com as diretrizes da Unimed, como o projeto "Escola Participativa", que consiste em realizar na rede pública municipal de ensino uma grande gincana, na qual são recolhidos materiais recicláveis que possam se tornar foco para o mosquito *Aedes Aegypti*. No final ganha quem tiver recolhido mais materiais que tenham a característica citada a cima. O intuito da ação é conscientizar as crianças sobre a importância que cada um tem no combate à dengue e sua contribuição no que se refere a prevenção de uma doença tão grave, como é a dengue.

As ações de uma empresa refletem no meio ambiente e em pessoas. Saber lidar da melhor maneira implica em seu crescimento. A Unimed visa o melhor aos seus funcionários, como garantia de plano da saúde, vale refeição e plano alimentação. Sua relação da empresa com a sociedade e funcionários é atenciosa. Com projetos variados. Com isso, de acordo com a sociedade, a Unimed é uma das melhores empresas da sua área ela possui plano de cargos e salários, onde mostram os objetivos, etapas, avaliação de cargos, pesquisas salariais, estrutura salarial e a classificação pessoal e a empresa oferece também plano de saúde, vale refeição e vale alimentação aos seus funcionários.

Iniciado em 1967 o Sistema Unimed tem como base fundamental os princípios do cooperativismo que garantem a autonomia e a gestão democrática das cooperativas, bem como o desenvolvimento e o cuidado com as comunidades em que suas operações estão inseridas. Nestas quatro décadas de história, a preocupação com o bem estar de seus clientes, com a profissionalização de seu público interno e o estabelecimento de um relacionamento de diálogo com seus principais públicos de relacionamento destacam-se como pilares essenciais e norteadores para a constante revisão do posicionamento do Sistema Unimed frente aos desafios para a perenidade do cooperativismo na saúde complementar e às diferentes perspectivas para a redução das injustiças sociais e preservação do nosso planeta. Várias iniciativas tiveram como objetivo alinhar a gestão da Responsabilidade Social entre



as Unimed, espelhada nas melhores práticas de mercado, dentre elas: Selo Unimed de Responsabilidade Social; Balanço Social consolidado, Código de Conduta do Sistema Unimed; Banco de Práticas de Responsabilidade Social; Programa do Consumo Consciente, Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da Saúde; entre outros. No entanto, a evolução das discussões frente aos desafios inerentes ao crescimento das nações e a complexidade dos temas resultantes destas transformações, direcionam o Sistema à necessidade de uma atualização contínua e antecipação às questões críticas emergentes em nossa sociedade. Nesta perspectiva, a Unimed do Brasil constituiu o Comitê Nacional de Sustentabilidade do Sistema Unimed. Com representantes de todo o país, o Comitê tem como objetivo principal definir as principais diretrizes para os integrantes do Sistema Unimed para uma gestão sustentável nas perspectivas ambiental, social e econômica. A primeira e essencial tarefa do grupo teve como foco a revisão da Política Nacional de Responsabilidade Social lançada em 2001, tornando-se Política Nacional de Sustentabilidade. Este foi o ponto de partida para a espinha dorsal da sustentabilidade no Sistema Unimed: a construção da Plataforma de Sustentabilidade, uniformizando os esforços das atuais 360 cooperativas em um direcionamento caminho único.

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

A Unimed reconhece o capital humano como fator-chave para o êxito da organização. Logo, é fundamental a manutenção de equipes preparadas, motivadas e em contínuo processo de aprimoramento profissional. O colaborador quando em cargo de gestão, responsável por pessoas e processos, tem papel preponderante na disseminação e na aplicação do Código de Conduta e deve criar um ambiente que estimule o respeito e o desenvolvimento pessoal e profissional. Portanto, são deveres de todos os colaboradores:

1. Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas
2. Contribuir para um ambiente saudável, colaborativo, estimulante e democrático, no qual seja respeitado o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação



3. Tratar com respeito todas as pessoas envolvidas, independentemente do cargo ou posição hierárquica

4. Comunicar imediatamente ao superior imediato ou canal de denúncias, qualquer ato ou omissão que o colaborador julgar antagônico à sua função e/ou aos interesses e objetivos da Unimed

5. Ter iniciativa, estar comprometido na busca de conhecimento e preparo profissional e informar o superior imediato quando não se considerar capacitado para executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação

6. Reconhecer os erros cometidos, comunicando ao superior hierárquico o ocorrido, e usá-los como fonte de aprendizado, tendo a oportunidade de eliminar as causas e evitar sua repetição

7. Ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, agindo com prudência e zelo, em circunstâncias de sua atividade profissional, não expondo a imagem da Unimed.

8. Respeitar e reconhecer a autoria de trabalhos ou ideias alheias.

A nossa conduta no local de trabalho deve sempre buscar a excelência em prestação de serviços de saúde, de maneira ética e sustentável. Portanto, é dever de todos em relação aos temas a seguir:

a) Direitos humanos:

A Unimed respeita e zela pela proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, prezando por um ambiente de trabalho harmonioso e compartilhando a responsabilidade de desenvolver e encorajar o respeito pelos direitos individuais e fundamentais sem qualquer tipo de distinção à pessoa.

b) Discriminação e preconceito:

Comportamentos discriminatórios em função de cor, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social, preferências políticas, entre outros, não são práticas aceitáveis pela Unimed. Todos devem ser tratados de forma igualitária e possuir as mesmas oportunidades de valorização profissional. Prezamos por um comportamento responsável enquanto cidadão corporativo, sendo o respeito à dignidade humana um fator primordial para o desenvolvimento sustentável. É dever de todos participar da construção de um ambiente de trabalho inclusivo, tratando colegas de trabalho e outros públicos de relacionamento da Unimed de forma respeitosa e igualitária.



Foi realizado um Diagnóstico Organizacional, direcionado a Unimed Leste Paulista de São João da Boa Vista, que hoje emprega em sua rede a faixa de 500 funcionários. O Diagnóstico Organizacional foi elaborado com 18 Perguntas e sendo divididas por grupos como Ambiente, Estrutura, Benefícios, Comunicação e Carreira. Devido ao cenário atual e por se tratar de uma empresa de saúde o diagnóstico foi aplicado a 5 colaboradores. O questionário foi desenvolvido com as seguintes pontuações:

- 1-Ruim
- 2-Regular
- 3- Bom
- 4- Ótimo.

Apresentado no gráfico(Anexo 1 ) .

Sobre Ambiente na média geral o mesmo foi avaliado como Bom de acordo com os resultados coletados,com base nas seguintes perguntas

- 1. Como você avalia o relacionamento de sua equipe de trabalho?
- 2. O ambiente da empresa favorece a execução das minhas atividades ?
- 3. O ambiente da empresa ajuda na melhoria de relacionamento da equipe?
- 4. A empresa oferece treinamentos com foco na melhoria de resultados ?

Representando seus resultados das 4 questões do tópico ,no gráfico (anexo 2).

Com relação a Estrutura da empresa, a mesma teve como média baseado nas respostas como Ótimo,baseado nas questões abaixo:



5. A empresa oferece EPI e equipamento necessário para o desempenho de suas funções ?

6. A estrutura física da empresa é adequada às suas atividades?

7. Como eu avalio a organização do meu local de trabalho?

Seus resultados das 3 questões avaliadas ,são expressados no gráfico (anexo 3) .

No tópico relacionado a Benefícios a avaliação teve como média de resultados Bom, contendo as seguintes perguntas :

8. Meu salário é compatível com o mercado de trabalho ?

9. O sistema de salários e benefícios da empresa trata todos com igualdade?

10. Qual a sua avaliação quanto a política de benefícios aos funcionários ?

As médias das 3 questões de Benefícios são representadas no gráfico (anexo 4).

Ao levar em relação ao tópico de Comunicação, temos o resultado de regular, baseado nas 3 questões abaixo e expresso no gráfico (anexo 5) ..

11. Qual a sua avaliação quanto a comunicação interna da empresa?

12. Como você avalia a comunicação entre sua equipe ?

13. A empresa possui algum canal direto de comunicação com o colaborador( Intranet , APP , etc.)

No tópico relacionado a Carreira a avaliação dos colaboradores teve como média Bom , com parâmetros nas 5 questões com os seguintes conteúdos:

14. A empresa oferece um plano de carreira ?

15. Como você avalia a empresa com relação a promoções de funcionários ?

16. Qual a sua visão da credibilidade da empresa no mercado?

17. A empresa oferece condições para crescimento profissional de seus colaboradores?

18. Você indicaria a empresa para algum parente ou amigo trabalhar ?

Os demonstrativos de resultados são apresentados no gráfico (anexo 6).



Com base no Diagnóstico podemos avaliar a empresa Unimed Leste Paulista no geral como Bom, tendo pontos de melhoria inicialmente em Comunicação e após isso buscar melhorias nas áreas relacionadas à Ambiente, Benefícios e Carreira alcançando o objetivo de atingir a nota máxima, com base em estrutura devem ser mantidas as políticas atuais juntamente a melhorias contínuas para manter a satisfação dos colaboradores.

## 4 CONCLUSÃO

Podemos concluir com os conhecimentos adquiridos durante o processo de construção do Projeto integrado, que aprendemos sobre sustentabilidade econômica, social e ambiental. Com isso obtivemos uma melhora na análise da empresa Unimed em tais tópicos e características.

Dentro da empresa conhecemos seus projetos ambientais para não agredir o meio ambiente e fazer a sua parte, também vimos como funciona a comunicação e o relacionamento dentro e fora da empresa. a Unimed do Brasil constitui o Comitê Nacional de Sustentabilidade do Sistema Unimed, com representantes de todo o país. O Comitê tem como objetivo principal definir as principais diretrizes para os integrantes do Sistema Unimed para uma gestão sustentável nas perspectivas ambiental, social e econômica.

A Unimed tem como política a gestão de seus recursos humanos como um dos fatores de sucesso em seus negócios , e tem como conduta buscar a excelência na prestação de seus serviços de saúde por meio de seus colaboradores e estrutura.

É de se notar, de acordo com os questionários e o desenvolvimento dos gráficos, que é preciso uma melhoria nas áreas relacionadas ao ambiente, aos benefícios e a carreira. Tendo em vista que um dos pontos mais avaliados com média alta é a comunicação.



## REFERÊNCIAS

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

CÓDIGO DE CONDUTO UNIMED. Disponível em:

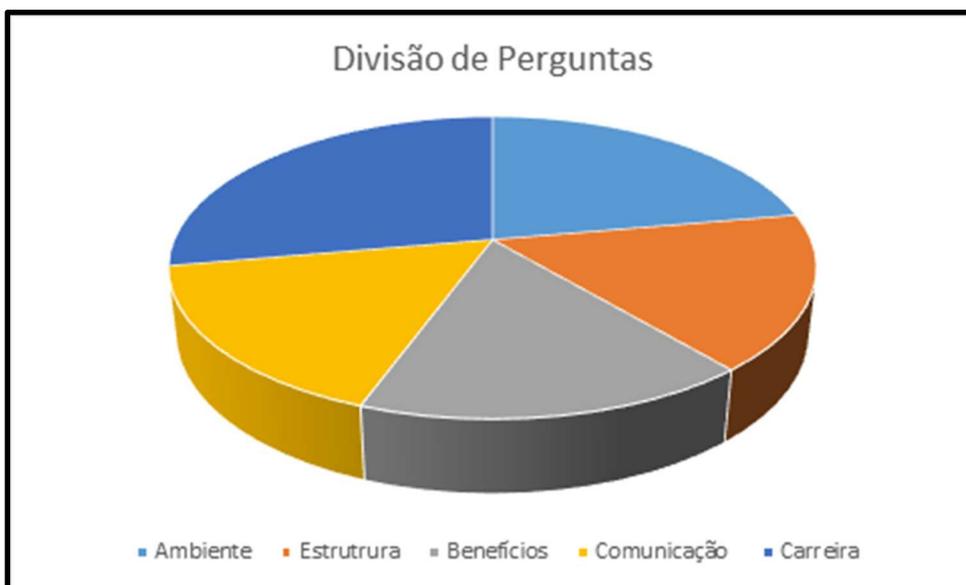
<[http://unimed.coop.br/portalunimed/flipbook/leste\\_fluminense/codigo\\_de\\_conduta/files/assets/common/downloads/publication.pdf](http://unimed.coop.br/portalunimed/flipbook/leste_fluminense/codigo_de_conduta/files/assets/common/downloads/publication.pdf).> Acesso em: 20 maio 2020.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL. Disponível em:

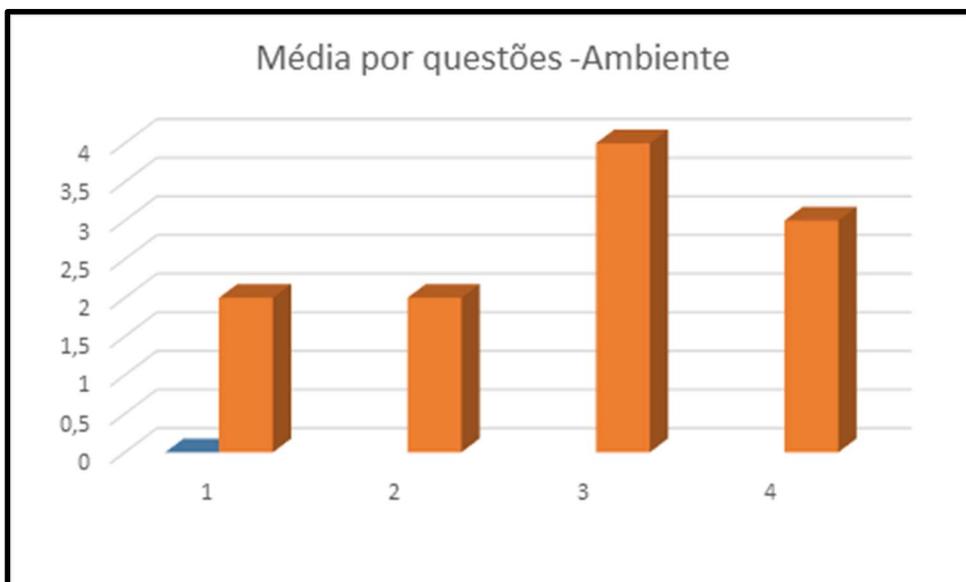
<[https://drive.google.com/file/d/1v\\_-GJX3JQmVtZxkF8HOiDTljRjxdPXUM/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1v_-GJX3JQmVtZxkF8HOiDTljRjxdPXUM/view?usp=sharing).> Acesso em: 20 maio 2020.

## ANEXOS

### Anexo 1



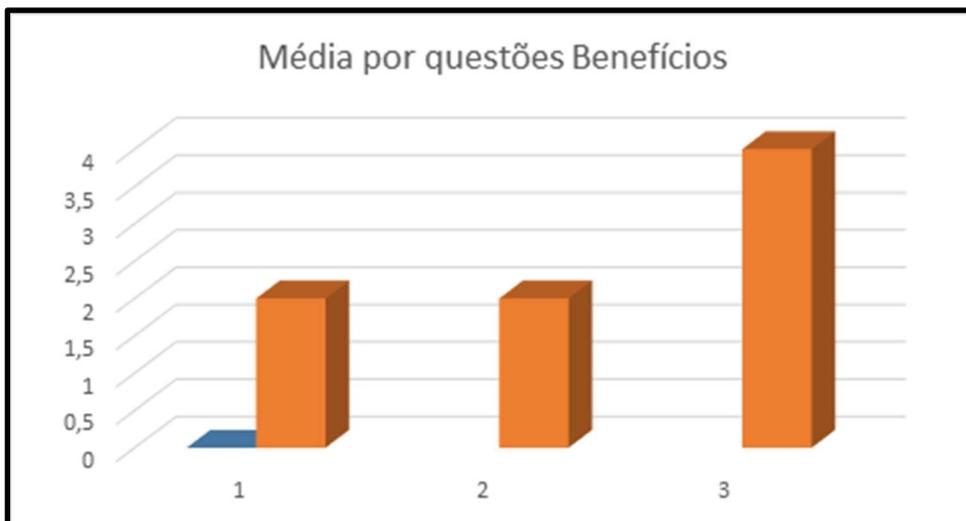
### Anexo 2



## Anexo 3



## Anexo 4



## Anexo 5



## Anexo 6

