

**UNIVERSIDADE SANTO AMARO – UNISA  
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

**ARIANA PRISCILA RODRIGUES SABINO RA 4987217**

**PROJETO INTEGRADOR I: EMPRESA SER EDUCACIONAL S/A**

**SÃO PAULO – SP**

**2022**

Ariana Priscila Rodrigues Sabino RA 4987217

Projeto Integrador I: Empresa Ser Educacional S/A

Trabalho do curso de Tecnologia em Gestão Pública da Universidade Santo Amaro – UNISA, como requisito parcial para aprovação da disciplina Projeto Integrador, sob orientação do Prof.<sup>a</sup> Josimeire Pessoa de Queiroz.

São Paulo – SP

2022

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>HISTÓRICO DA EMPRESA</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ESTRUTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>6</b>
3.1	MODELO DE GESTÃO	6
3.2	SISTEMA DE INFORMAÇÃO	8
3.3	ESTRUTURA CONTÁBIL	10
<b>3.3.1</b>	<b>Balanco Patrimonial</b>	<b>12</b>
<b>3.3.2</b>	<b>DRE</b>	<b>12</b>
3.4	ESTRUTURA DE CUSTO	13
3.5	ESTRUTURA FINANCEIRA	15
3.6	CONDUTA ÉTICA	18
<b>3.6.1</b>	<b>Corporação receptiva</b>	<b>19</b>
<b>3.6.2</b>	<b>A corporação ética</b>	<b>20</b>
3.7	RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS	21
<b>4</b>	<b>CRONOGRAMA DE ATIVIDADES</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>26</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>27</b>

## **1 INTRODUÇÃO**

O Projeto Integrador visa desenvolver habilidades de pesquisa e interpretação de dados e informações no ambiente de mercado de trabalho, por meio de conceitos teóricos a partir de referenciais bibliográficos que são ou deveriam ser colocados em práticas nas organizações empresariais. Com o intuito de promover a interação dos conhecimentos acadêmicos e a sua aplicação.

O estudo busca integrar os conhecimentos nas áreas específicas do curso com a prática organizacional a fim de promover desenvolvimento de competências, tais como a capacidade pessoal de colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes. Além de despertar o senso prático e o interesse pela pesquisa no exercício profissional; promover integração e cooperação tecnológica entre a universidade e o mercado de trabalho; incentivar a criatividade e os talentos pessoais e profissionais; identificar oportunidades de negócios e novas alternativas para a gestão empresarial.

A metodologia utilizada no atual estudo foi a pesquisa bibliográfica que fundamenta o conhecimento teórico e o relaciona com a sua aplicação.

## **2 HISTÓRICO DA EMPRESA**

O trabalho tem o Grupo Ser Educacional S/A, cadastrada no site do IBOVESPA SEER3, como a empresa a ser estudada. Ela tem como atividades principais o desenvolvimento e administração de atividades nas áreas de ensino e outras áreas associadas à participação, como sócio ou acionista, em outras sociedades empresariais no Brasil. O Grupo Ser Educacional (B3 SEER3), fundado em 2003 e com sede em Recife é um dos maiores grupos privados de educação no Brasil e líder nas regiões Nordeste e Norte. A Companhia oferece cursos de graduação, pós-graduação, técnicos e ensino a distância e está presente em 26 estados e no Distrito Federal. O Grupo possui 38 empresas constituídas sob a forma de sociedades empresariais de responsabilidade limitada.

A Companhia é uma sociedade anônima de capital aberto com sede em Recife, Estado de Pernambuco. É listada no B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, no segmento especial denominado Mercado, sob o Código SEER3, onde negocia ações ordinárias. É constituída com o CNPJ 04.986.320/0001-13 e Atividade Econômica 8531-7-00.

### 3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

#### 3.1 MODELO DE GESTÃO

A empresa Ser Educacional S.A. é uma Companhia classificada como sociedade anônima de capital aberto que atua no setor educacional cujo Grupo Empresarial possui 38 empresas constituídas sob a forma de sociedades empresariais de responsabilidade limitada.

O embrião do grupo Ser Educacional começou em 1994, mas somente em 2003 o Grupo foi fundado, junto com a Faculdade Maurício de Nassau, na cidade de Recife, em Pernambuco. Atualmente, é considerada uma das maiores companhias de ensino superior do Brasil, comprometendo-se com o ser humano e a realização pessoal e profissional. Visando a empregabilidade e o empreendedorismo, isso é resultado do entendimento do seu papel na formação do indivíduo. Além de visar ser um dos melhores grupos educacionais do País, com crescimento constante e sustentável como agente de desenvolvimento regional onde atuam nossas instituições de ensino. Ter o reconhecimento e satisfação dos alunos, colaboradores, acionistas e da sociedade.

O grupo possui como missão produzir, disseminar e socializar conhecimento nos diversos campos do saber, formando profissionais e seres humanos empreendedores e inovadores, preparados para o mundo global do trabalho presente e futuro.

O Grupo assume um modelo de gestão profissional e de governação corporativa, somados a sua visão, a sua missão, aos seus valores e ao seu modelo sistêmico garantem ao grupo segurança, perenidade e reconhecimento. Seus valores e diferenciais estratégicos são:

- **Qualidade** no ensino e modelo de gestão voltado à cultura da qualidade total e valorização do mérito.
- **Criatividade** para o desenvolvimento de cursos que geram oportunidades reais de empreendedorismo e empregabilidade.
- **Respeito** aos alunos, colaboradores, acionistas, fornecedores, patrimônio e princípios do grupo.
- **Honestidade** e verdade em todas as ações e atitudes.
- **Austeridade** no uso de recursos do grupo.
- **Respeito socioambiental e ao patrimônio cultural** na associação dos conceitos de globalização com o resgate e a preservação do patrimônio cultural nacional e responsabilidade socioambiental.

- **Diversidade** e respeito às semelhanças e diferenças de pessoas, culturas e ideias.  
O Grupo em seus princípios empresariais:
  - O foco principal é a satisfação do aluno;
  - O valor pago pelo aluno deve proporcionar o máximo em serviços e retorno cultural, social e econômico;
  - Valorização de seus colaboradores e incentivo ao seu desenvolvimento profissional e pessoal são constantes;
  - O lucro é fundamental para o crescimento e perenidade do grupo;
  - É contínua a busca de inovação e competitividade;
  - A qualidade e responsabilidade socioambiental orientam suas ações.

### 3.2 SISTEMA DE INFORMAÇÃO

Os sistemas de informação podem ser entendidos como o conjunto de partes que interagem entre si, integrando-se para armazenar dados e gerar informações para contribuir nas decisões. Quando utilizam a tecnologia da informação, é o conjunto de *software*, *hardware*, recursos humanos e respectivos procedimentos que antecedem e sucedem o *software* (ALTER, 1996; STAIR, 1998; REZENDE, 1999).

Os sistemas de informação coletam, processam, armazenam, analisam e disseminam informações com um determinado objetivo. Incluem entradas, processamento e saídas. Podem ser formais ou informais. Baseados em computadores ou não (TURBAN; MCLEAN; WETHERBE, 1996).

Genericamente, os Sistemas de Informação (SI) podem ser classificados em nível operacional, gerencial e estratégico (STAIR, 1998; LAUDON; LAUDON, 1999; O 'BRIEN, 2001; REZENDE, 2005).

No site do Grupo Ser Educacional é informado que os alunos utilizam de forma gratuita o Microsoft Teams, mas não esclarece qual a empresa utiliza para o gerenciamento empresarial.

As tecnologias e os sistemas de informações são a principal ferramenta de que as empresas dispõem para criar novos produtos e serviços, assim como modelos de negócio inteiramente novos. Um **modelo de negócio** descreve como a empresa produz, entrega e vende um produto ou serviço a fim de obter lucro (LAUDON; LAUDON, 2007, p.6).

Outro motivo para as empresas investirem em sistemas e tecnologias de informação é que eles se tornaram imprescindíveis à prática de negócios. Muitas vezes, essa 'imprescindibilidade' foi determinada por mudanças no setor. Uma série de regulamentações federais e estaduais obriga as empresas e seus funcionários a manter determinados registros, inclusive registros digitais (LAUDON; LAUDON, 2007, p.8).

Um **sistema de informação** pode ser definido tecnicamente como um conjunto de componentes inter-relacionados que coletam (ou recuperam), processam, armazenam e distribuem informações destinadas a apoiar a tomada de decisões, a coordenação e o controle de uma organização. Além de dar apoio à tomada de decisões, à coordenação e ao controle, esses sistemas também auxiliam os gerentes e trabalhadores a analisar problemas, visualizar assuntos complexos e criar novos produtos (LAUDON; LAUDON, 2007, p.9).

Os sistemas de informação contêm informações sobre pessoas, locais e itens significativos para a organização ou para o ambiente que a cerca. No caso, **informação** quer



dizer dados apresentados em uma forma significativa e útil para os seres humanos. **Dados**, ao contrário, são sequências de fatos brutos que representam eventos que ocorrem nas organizações ou no ambiente físico, antes de terem sido organizados e arranjados de uma forma que as pessoas possam entendê-los e usá-los (LAUDON; LAUDON, 2007, p.9).

Três atividades em um sistema de informação produzem as informações de que as organizações necessitam para tomar decisões, controlar operações, analisar problemas e criar novos produtos ou serviços. Essas atividades são a entrada, o processamento e a saída. A **entrada** captura ou coleta dados brutos de dentro da organização ou de seu ambiente externo. O **processamento** converte esses dados brutos em uma forma mais significativa. A **saída** transfere as informações processadas às pessoas que as utilizarão ou às atividades nas quais elas serão empregadas. Os sistemas de informação também requerem um **feedback**, que é a saída que retorna a determinados membros da organização para ajudá-los a avaliar ou corrigir o estágio de entrada (LAUDON; LAUDON, 2007, p.9).

No site do Grupo Ser Educacional não existe informação que exponha com clareza o tipo de Sistema Gerencial utilizado pela empresa.

### 3.3 ESTRUTURA CONTÁBIL

A Contabilidade é a ciência que estuda, observa, controla e interpreta os fatos ocorridos no patrimônio da entidade, registrando seus aspectos qualitativos e quantitativos. Constitui-se na técnica de coletar, catalogar, registrar, bem como acumular, resumir e revelar as informações do patrimônio do bem como suas variações, situação econômica e financeira (BASSO, 2000).

Macfarland (1957, p. 1) conceitua a contabilidade como “a arte de sistematicamente registrar, apresentar e interpretar as transações financeiras de uma empresa”.

Sá (2008, p. 421) argumenta que “a contabilidade é a ciência que estuda fenômenos patrimoniais, preocupando-se com a realidade, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação à eficácia funcional das cédulas sociais”. Do ponto de vista científico, trata-se de conhecer as relações existentes entre os fenômenos patrimoniais que são observados, e de que forma essas relações se estabelecem. Do ponto de vista tecnológico, a contabilidade assume um compromisso com a informação e a adequada evidenciação numérica dos fatos patrimoniais.

O estudo de pesquisa em contabilidade nº 1, de acordo com Moonitz (1961 apud HENDRIKSEN; VAN BREDA, 1999), estabelece como objetivo da contabilidade: a) a medição dos recursos que uma determinada entidade possui; b) a evidenciação dos direitos contra tal entidade e os interesses nela existentes; c) a medição das variações ocorridas nesses recursos, direitos e interesses; d) a atribuição destas variações a períodos determinados; e (e) a utilização de um denominador comum (moeda) para exprimir os dados anteriormente tratados.

O campo de atuação da contabilidade, ou o seu objeto, é o patrimônio de qualquer entidade, seja de fins lucrativos ou não, e visa acompanhar a evolução desse patrimônio, tanto qualitativa como quantitativa (IUDÍCIBUS; MARION, 2000).

As demonstrações contábeis estão previstas no artigo 176 da Lei nº 6.404/1976 e compreendem:

- Balanço Patrimonial;
- Demonstração do resultado do exercício (DRE);

- Demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados – DLPA (pode ser elaborada a Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido, que a substitui – Lei n 6.404/76, artigo 186);
- Demonstrações das origens e aplicações de recursos (DOAR);
- Notas explicativas (MÜLLER, 2007; p. 2).

A Contabilidade registra as operações da sociedade em sistemas distintos, porém integrados entre si:

1. **Sistema patrimonial:** registra as operações e os valores que provocam alterações de patrimônio, originando o Balanço Patrimonial;
2. **Sistema de resultados:** registra os movimentos que interferem no resultado do período, originando a DRE;
3. **Sistema de custos:** deve estar integrado à Contabilidade financeira e com ela coordenado, por exigência do Decreto nº 1.598/77. Esse sistema pode ser considerado um subsistema do sistema de resultados, uma vez que a síntese deste, dada pela DRE, traz:

**Figura 1 - DRE.**

DRE	
	Receitas
(-)	Custos
(-)	Despesas
(=)	Resultado

Fonte: MÜLLER (2007, p.).

Se o resultado é positivo, é denominado *lucro*; se é negativo, chama-se *prejuízo*; se for zero, é considerado *nulo*, o que é apenas teórico, no entanto. Assim, o resultado pode ser: (MÜLLER, 2007).

**Figura 2: DRE.**

Positivo	→	Lucro
Negativo	→	Prejuízo
Zero	→	Nulo

Fonte: MÜLLER (2007, p.).

Em linhas gerais, as informações de caráter externo são as demonstrações financeiras citadas anteriormente, que têm as seguintes finalidades:

### **3.3.1 Balanço Patrimonial**

Apresentar a posição financeira e patrimonial da empresa (bens, direitos e obrigações) em determinada data (encerramento do exercício social), representando, portanto, uma posição estática. Em linguagem figurada, é uma fotografia de determinado instante, da situação financeira da empresa.

### **3.3.2 DRE**

Apresentar, na forma dedutiva, a composição do resultado de determinado período (exercício social) acompanhada dos detalhes necessários das receitas, despesas, ganhos e perdas e definindo claramente o lucro ou prejuízo líquido do exercício, além de mensurar o lucro e reportar a situação patrimonial em determinados momentos. Está ligada, principalmente, ao Direito, à Economia e à Administração, pela necessidade de valer-se de conceitos emanados por essas áreas de conhecimentos para realizar sua evolução (MÜLLER, 2007, p.5).

O Grupo Ser Educacional disponibiliza de maneira trimestral exemplos de DRE e Balanço Patrimonial, entre os meses de julho a setembro/ 2022 esses dados estão em um anexo.

### 3.4 ESTRUTURA DE CUSTO

Contabilidade de Custos é a área da Contabilidade que trata dos gastos incorridos na **produção de bens e serviços**. Tem aplicação em qualquer empresa na qual se deseje controlar os gastos necessários à produção de bens ou serviços (FERREIRA, 2018, p.1).

A Contabilidade de Custos pode ser dividida em Contabilidade **de Serviços** E Contabilidade **Industrial**. É comum, todavia, a adoção do gênero no lugar da espécie. Como a Contabilidade de Serviços é pouco estudada e aplicada em nosso país, predomina à atividade industrial somente. Muitos autores adotam a denominação Contabilidade de Custos mesmo quando abordam exclusivamente a Contabilidade Industrial (FERREIRA, 2018, p.1).

Santos (2017), afirma que a contabilidade é um sistema de contas composto por normas, regras e princípios para a acumulação, geração e análise de dados que se destina a atender a necessidades internas e externas de uma empresa. No que diz respeito à parte interna, incluem os administradores de todos os níveis, que usualmente se valem de informações mais aprofundadas e específicas acerca da entidade, especialmente aquelas relativas ao seu ciclo operacional, colaboradores e executivos. Na parte externa, atende às necessidades de acionistas, investidores, financiadores, autoridades tributárias, etc. Portanto, a contabilidade é um ramo do conhecimento necessário como eficiente instrumento de controle, planejamento e gestão de um negócio com ou sem finalidade de lucro.

Para Leone (2000), a Contabilidade de Custos refere-se, às atividades de coleta e fornecimento de informações com vistas à tomada de decisão de todos os tipos, envolvendo tanto as relacionadas com operações repetitivas quanto as de natureza estratégica, e, ainda, ajuda na formulação das principais políticas das organizações.

Para Hendriksen e Breda (2001, p. 235), custo “é medido pelo valor corrente dos recursos econômicos consumidos ou a serem consumidos na obtenção dos bens e serviços a serem utilizados nas operações – ou seja, trata-se de valor de troca”. Portanto, não reduz nem aumenta os lucros no momento de sua ocorrência.

A Lei nº6.404/76 dividiu os investimentos em dois tipos: (1) avaliados pelo *método custo*, destinado aos pequenos investimentos; (2) avaliados pelo *método da equivalência patrimonial*, destinado aos grandes investimentos em outras empresas.

Entende-se por *investimentos*, dentro da Ativo Permanente, o que é definido pela Lei nº 6.404/76 em seu artigo 179, III: “Em investimentos, participações em outras sociedades e

direitos de qualquer natureza, não classificados no Ativo circulante e que não se destinem à manutenção da atividade da companhia ou da empresa”.

Os investimentos, portanto, são basicamente de dois tipos:

- Participação em outras empresas;
- Bens ou direitos não destinados à venda ou à manutenção das operações da sociedade (MÜLLER, 2007, p.79).

O Grupo Empresarial possui 38 empresas constituídas sob a forma de sociedades empresariais de responsabilidade limitada.

Contadores definem **custos** como um recurso sacrificado ou renunciado para conseguir um objetivo específico. Um custo (como materiais diretos ou publicidade) é normalmente medido como a quantia monetária que precisa ser paga para adquirir bens ou serviços. Um **custo real** é o custo incorrido (um custo histórico) em comparação a um custo orçado (ou previsto) (HORNGREN; DATAR; FOSTER, 2004, p.26).

Sistemas de custeio registram os custos de recursos adquiridos e rastreiam como são então usados. O registro dos custos de recursos adquiridos e usados permite aos administradores observarem como os custos se comportam. Considere dois tipos básicos de padrão de comportamento de custos encontrados em muitos sistemas contábeis. O **custo variável** muda *no total* em proporção às mudanças no nível relativo de atividades ou volume total. O **custo fixo** permanece inalterado *no total* por um dado período, apesar de mudanças amplas no nível relativo de atividade ou volume total. Custos são definidos como sendo variáveis ou fixos com respeito a um *objeto de custo específico* e por um *dado período de tempo*. As Pesquisas de Práticas Empresariais indicam que a identificação de um custo como variável ou fixo ajuda na previsão dos custos totais e na tomada de muitas decisões administrativas (HORNGREN; DATAR; FOSTER, 2004, p.28).

O Grupo Ser Educacional disponibiliza de maneira trimestral exemplos de DRE e Balanço Patrimonial, entre os meses de julho a setembro/ 2022 esses dados estão em um anexo.

### 3.5 ESTRUTURA FINANCEIRA

A contabilidade financeira, preparada com base nos princípios contábeis, e a contabilidade gerencial, cuja elaboração prescinde do atendimento de princípios, são considerados como dois subsistemas que formam o sistema de informação contábil. “Se considerarmos estes subsistemas como dois conjuntos, a sua intersecção dará lugar a um terceiro subsistema de informação: a contabilidade de custos” (IGLESIAS SANCHEZ, 1995, p. 725).

Cada um desses subsistemas deve atender às demandas de informação dos usuários e compreendem (BELKAOUI, 1992 AP UD IGLESIAS SANCHEZ, 1995):

- a) Contabilidade financeira: é responsável pelo fornecimento de informações dirigidas, primeiramente aos usuários externos. A contabilidade financeira é essencialmente retrospectiva, na medida em que lida com dados históricos ou eventos que já ocorreram. A determinação da posição patrimonial e financeira e de resultados constitui o seu foco (WALGENBACH, 1980).
- b) Contabilidade de custos: é responsável pela valoração da produção obtida e pelo controle de custos, com o propósito de minimizá-los. Martins (2003, p. 21) acrescenta que, na função de controle, a contabilidade de custos fornece dados para a determinação de padrões e de orçamentos, para, “num estágio imediatamente seguinte, acompanhar o efetivamente acontecido para comparação com valores anteriormente definidos”.
- c) Contabilidade gerencial: é responsável pela geração de informações destinadas ao processo de tomada de decisão pelos gestores, destinando-se à maximização dos resultados. Face à natureza estratégica de algumas informações, estas poderão estar disponíveis somente para os usuários internos (gestores), e o processo de geração e análise dessas informações normalmente recebe a denominação de contabilidade gerencial (WALGENBACH, 1980).

As características qualitativas da informação contábil-financeira são:

- a) Relevância: uma informação contábil-financeira relevante é aquela que pode fazer a diferença nas decisões a serem tomadas pelos usuários, mesmo quando estes decidirem não a levar em consideração. Para ser relevante, a informação deve ter valor preditivo, valor confirmatório ou ambos.
- b) Materialidade: uma informação é material quando a sua omissão ou divulgação distorcida influenciar decisões equivocadas dos usuários.

- c) Representação fidedigna: uma informação é fidedigna quando representa o fenômeno que se propõe representar. Deve ser completa, neutra e livre de erro.
- d) Comparabilidade: uma informação será mais útil se puder ser comparada com informação similar de outras entidades ou da mesma entidade em períodos diferentes.
- e) Verificabilidade: ajuda a assegurar que a informação representa de maneira fidedigna o fenômeno econômico que se propõe representar.
- f) Tempestividade: significa dispor da informação a tempo de poder influenciar decisões.
- g) Compreensibilidade: a informação é compreensível quando é classificada, caracterizada e apresentada com clareza e concisão.

O montante do patrimônio líquido que aparece nas demonstrações contábeis depende da avaliação e mensuração de ativos e passivos (exigibilidades). Trata-se, portanto, de um valor residual. As teorias existentes sobre o patrimônio líquido são (WOLK; TEARNEY, 1997).

A Contabilidade Financeira é a parte do sistema contábil voltada para prover informações para os usuários externos, razão pela qual é orientada por princípios e normas de contabilidade, e utiliza o método das partidas dobradas para o registro de suas operações. Já a contabilidade gerencial mensura e relata informações financeiras e outros tipos de informações que ajudam os gerentes a atingir as metas da organização e constitui-se na parte do sistema contábil que se dedica às informações para os usuários internos da entidade. A Contabilidade Gerencial tenta, ao mesmo tempo, ser abrangente e concisa, ajustando-se constantemente para se adaptar às mudanças tecnológicas, mudanças nas necessidades dos gestores e novas abordagens das outras áreas funcionais dos negócios. (HORNGREN, FOSTER; DATAR, 2000).

Na análise das demonstrações financeiras de uma empresa, maior ênfase é dada ao Balanço Patrimonial (BP) e à Demonstração de Resultados do Exercício (DRE), uma vez que por meio dessas peças contábeis é evidenciada de forma objetiva a situação econômico-financeira da empresa.

As técnicas mais comumente usadas na análise das demonstrações financeiras são as seguintes:

- Análise vertical;
- Análise horizontal;
- Análise de índices ou quocientes;
- Análise do capital de giro.



A periodicidade das análises deve se adequar aos objetivos que se pretenda alcançar. Em se tratando de objetivos internos de aferição de desempenho, entendemos que o cálculo dos quocientes e a devida análise devam ocorrer mensalmente, após o encerramento contábil do mês (CHING; MARQUES; PRADO, 2010, p.103).

O Grupo Ser Educacional disponibiliza de maneira trimestral exemplos de DRE e Balanço Patrimonial, entre os meses de julho a setembro/ 2022 esses dados estão em um anexo.

### 3.6 CONDUTA ÉTICA

Nos tempos modernos, experimentamos uma inversão de valores morais que são o fundamento da ética. O desenvolvimento da ciência e da tecnologia foi tão grande, rápido e intenso que assumiu dimensões inimagináveis. Diante desse espantoso e vertiginoso desenvolvimento, o homem foi empalidecendo, perdendo sua posição centra (GALO, 2015, p.106).

Uma vida sem contato com outras pessoas seria uma vida sem relacionamentos. Ao vivermos em espaços comuns, nos naturalmente desenvolvemos relações com outras pessoas (ANTUNES, 2015, p.4).

A palavra ética possui sua origem no grego *ethos*, que quer dizer costume, maneira habitual de agir ou índole. Seu significado é muito próximo ao de moral, palavra que vem do latim *mos* e *moris*, que significa normas que representam o comportamento esperado (ANTUNES, 2015, p.11).

Dessa forma podemos ver a ética como uma ciência normativa. Ela fornece ao homem as normas que apontam para a ação correta e, também por isso, é importante para o Direito. Enquanto a ética possibilita que você saiba o que as sociedades nas quais vive julgam como comportamento esperado em certo momento, é o Direito que vai transformar algumas dessas normas sociais em leis e certificar-se de que elas sejam postas em prática. Apesar de nem todas as condutas éticas se tornarem leis – e nem todas as leis serem consideradas éticas pelas sociedades – é importante ressaltar que o Direito, e não a ética, pode ser apontado como uma área de estudos que tem como objetivo central influenciar o comportamento humano (ANTUNES, 2015, p.12).

O conceito de ética pode assumir diferentes conotações, dependendo do contexto em que é aplicado. No ambiente de negócios, se refere às normas morais que ditam o comportamento esperado em termos de atividades e metas de organizações empresariais e indivíduos. Não é uma questão de criar uma moral exclusiva para o ambiente dos negócios, mas sim, de estudar como esse meio cria os seus próprios problemas e dilemas morais (ANTUNES, 2015, p. 13).

O termo “ética” deriva do grego *ethos*, ou *ehikós*, cujo significado estaria relacionado a hábitos, costumes, jeitos de viver de um grupo social. Os diversos autores e estudiosos do tema apresentam conceitos alinhados com suas posições filosóficas e teóricas. Sendo assim, é muito importante compreendermos as considerações de Buzzi (1991), que afirma ser a

filosofia uma disciplina, uma ciência dinâmica de composição da unidade do enlace do “ser” como a realidade (LOURENÇO, 2020, p. 6).

Os valores humanos devem fazer parte do caráter humano, sendo eles:

- Dignidade;
- Respeito mútuo;
- Diálogo;
- Solidariedade;
- Justiça.

Os valores humanos fazem parte da essência do existir das pessoas, ou seja, é aquilo que as pessoas necessitam em seu cotidiano no processo de interação com os outros, por meio de ações, juízos e expressões conceituais ou teóricas para possibilitar a convivência. É o “estar com o outro, como se está consigo mesmo” (RODRIGUES, 2008, p. 49).

Existe, hoje, uma intensa relação de troca no relacionamento entre as empresas e a sociedade em que estão inseridas. Códigos de conduta, regulamentos, responsabilidade social, políticas, contratos e liderança são exemplos de como as empresas podem desenvolver sua ética no contato com a sociedade (ALENCASTRO, 2016; p. 63).

A ética nos negócios, ou ética empresarial, é “o comportamento da empresa entendida como lucrativa quando age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade (regras éticas)”(MOREIRA, 1999, p. 28) (ALENCASTRO, 2016; p. 64).

### **3.6.1 Corporação receptiva**

Interessada em mostrar-se responsável porque isso é conveniente, não porque é certo; assume códigos de conduta que começam a parecer códigos de ética. Acontecimentos externos frequentemente obrigam companhias a se enquadrar no estágio receptivo. Começam a entender que as decisões éticas podem ser do interesse da companhia em longo prazo, ainda que envolvam perdas econômicas imediatas (Starke, 199) (ALENCASTRO, 2016; p. 70).

### **3.6.2 A corporação ética**

Equilibra lucros e ética tão completamente que os empregados são recompensados por se afastarem de ações comprometedoras; inclui problemas éticos na educação; dispõe de

mentores para dar orientação moral aos novos empregados. Ela começa por uma instância moral que permeia sua cultura. Um número muito grande de empresas está colocando a responsabilidade moral no centro de suas operações (Starke, 1999) (ALENCASTRO, 2016; p. 71).

Para Peter Drucker (2004, p.20), “empresa é uma organização de pessoas com uma visão compartilhada de contribuição socialmente legítima, definida em termos de desempenho econômico”. Nesse sentido, é “um grupo de pessoas associadas para a exploração de atividade comercial ou industrial” (ETTINGER, 1998, p. 30). A empresa “é o somatório das pessoas que a compõem” (MORGENSZTERN, 1999, p. 113) (ALENCASTRO, 2016; p. 72).

Joaquim Manhães Moreira (1999) justifica essa necessidade de se adotar um código de ética, em razão de as pessoas terem perspectivas e entendimentos diferenciados sobre os fatos da vida. Isso acontece porque as experiências sociais e as formações científicas e culturais delas são diferentes. Dessa forma, um código de ética teria a missão de “padronizar e formalizar o entendimento da organização empresarial em seus diversos relacionamentos e operações”. O autor reafirma, assim, a ideia de que o código de ética “evita que os julgamentos subjetivos deturpem, impeçam ou restrinjam a aplicação plena dos princípios” (MOREIRA, 1999, p. 33) (ALENCASTRO, 2016; p. 75).

Conforme, o Código de Conduta e Integridade do Grupo Ser Educacional S.A, de todas as suas controladas e mantidas, reflete o compromisso do Grupo de alcançar os seus objetivos educacionais, sociais e trabalhistas, valorizando o relacionamento do próprio grupo com seus acionistas, professores, alunos, empregados, comunidade e com o público em geral, preservando a ética, a legalidade e o ambiente de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento educacional, social, econômico e cultural das comunidades em que o **Ser Educacional** está inserido.

O presente Código de Conduta e Integridade, cuja elaboração é fundamentada em valores sociais, educacionais, organizacionais, trabalhistas e éticos, sustenta a busca por boas práticas laborais e de governança corporativa, por uma comunicação corporativa transparente, objetiva e tempestiva e por ações e decisões realizadas com ética, responsabilidade, qualidade, honestidade, confiança, respeito e lealdade.

### 3.7 RELACIONAMENTO COM AS PESSOAS

De acordo com Albuquerque (2003, p. 37), é grande a dificuldade de elaborar estratégias que englobe os diferentes significados; contudo, o conceito que o autor apresenta é o seguinte: “estratégia é a formulação da missão e dos objetivos da organização, bem como de políticas e planos de ação para alcançá-los, considerando os impactos das forças do ambiente e a competição”. A atual valorização do conhecimento como vantagem competitiva exige que a estratégia da organização envolva também a estratégia da gestão de pessoas, demonstrando assim uma evolução e ampliação do conceito de estratégia (ROMERO; SILVA; KOPS, 2013 p. 33).

A estratégia de gestão de pessoas deve seguir as etapas da estratégia corporativa, segundo Albuquerque (2003, p. 37), “baseando-se na visão de negócio para desenvolver as diversas etapas da estratégia funcional que irão entregar a estratégia da organização”. Portanto, a gestão estratégica de pessoas deve estar alinhada diretamente à estratégia da organização, representada pelas funções de *staff* (diretoria, departamento ou setor de gestão de pessoas) e linha (demais gestores de pessoas). É fundamental o entendimento e a disseminação do negócio, da visão, da missão e dos valores entre todos para manter o alinhamento sistêmico e integrado (ROMERO; SILVA; KOPS, 2013 p. 36).

Uma visão prática da gestão estratégica de pessoas é apresentada por Chiavenato (2004, p. 56), por meio de quatro focos estratégicos: futuro estratégico, processos, cotidiano operacional e pessoas (ROMERO; SILVA; KOPS, 2013 p. 36).

Chiavenato (1999, p. 153-155) salienta que as políticas de gestão de pessoas referem-se à maneira como a organização pretende lidar com seus colaboradores e, por intermédio deles, atingir os objetivos organizacionais, permitindo condições para o alcance de objetivos individuais. Cada organização desenvolve as políticas de gestão de pessoas mais adequadas à sua filosofia, à sua cultura e às suas necessidades. Uma política de gestão de pessoas deve abranger o que a organização pretende acerca dos seguintes aspectos principais, com base em Chiavenato (1999, p. 156):

#### **Políticas de provisão, suprimento ou agregação de pessoas**

- Onde recrutar (fontes de recrutamento dentro ou fora da organização), em que condições e como recrutar (processo de recrutamento preferido para abordar mercado de recursos humanos) pessoas;
- Critérios de seleção de pessoas e padrões de qualidade para admissão quanto às competências cognitivas, experiência e potencial de desenvolvimento;

- Como integrar os novos participantes ao ambiente interno da organização, com rapidez e eficácia;
- Como lidar de forma preventiva com os problemas de rotatividade e absenteísmo e desligamentos;

#### **Políticas de aplicação de pessoas**

- Como determinar os requisitos básicos da força de trabalho (requisitos cognitivos, psicológicos, sociais e outros) para o desempenho das tarefas e atribuições dos cargos;
- Critérios de planejamento, alocação e movimentação interna de pessoas, considerando-se o posicionamento inicial e plano de carreiras, definindo as alternativas de oportunidades futuras;
- Critérios de avaliação da qualidade e da adequação das pessoas, pela gestão e avaliação de desempenho.

#### **Políticas de remuneração de pessoas**

- Critérios de remuneração direta dos participantes, tendo-se em vista a avaliação do cargo e os salários no mercado de trabalho e a posição da organização em face dessas variáveis;
- Critérios de remuneração indireta dos participantes, tendo-se em vista os programas de benefícios sociais mais adequados à diversidade de necessidades dos cargos e considerando a posição da organização diante das práticas do mercado de trabalho;
- Critérios de incentivo e participação nos lucros e resultados organizacionais, alinhados às competências e desempenho.

#### **Políticas de desenvolvimento de pessoas**

- Critérios de preparação, atualização e aperfeiçoamento constantes da força de trabalho para o desempenho de tarefas e atribuições;
- Critérios de desenvolvimento de pessoas a médio e longo prazos, visando à contínua realização de potencial em posições gradativamente elevadas;
- Criação e desenvolvimento de condições capazes de garantir a ética e a excelência organizacional, por meio da gestão das mudanças.

### **Políticas de manutenção de pessoas**

- Como manter uma força de trabalho motivada, de moral elevado, participativa e produtiva dentro de um clima organizacional adequado;
- Critérios relativos às condições físicas ambientais de higiene e segurança que envolvem o desempenho das tarefas e atribuições;
- Manutenção de programas da qualidade de vida no trabalho (QVT), considerando aspectos desafiadores das atividades e da qualidade de vida das pessoas;
- Relacionamento de bom nível com sindicatos e representações de pessoal.

### **Políticas de monitoração de pessoas**

- Como manter um banco de dados capaz de fornecer as informações necessárias para as análises da força de trabalho;
- Critérios para auditoria permanente sobre a aplicação e adequação das políticas e das normas de GP;
- Ampliação de Sistemas de Informações Gerenciais (SIG), para a tomada de decisão e elaboração de relatórios gerenciais (ROMERO; SILVA; KOPS, 2013 p. 40-42).

Em conformidade com o Código de Conduta e Integralidade do Grupo Ser Educacional em seu art. 12 “Compreendem-se entre os parceiros de negócios do Ser Educacional todas as pessoas físicas e jurídicas que possuam relação comercial com a organização. No relacionamento mantido com os parceiros, assim como no relacionamento mantido com demais fornecedores, prestadores de serviços e terceiros, a postura do Ser Educacional” pauta-se por:

a) Cumprir e honrar os acordos e contratos firmados, estabelecendo regras transparentes e objetivas;

b) Não realizar negócios com organizações não legalizadas, que se dediquem a atividades ilegítimas ou cujos recursos venham de fontes ilícitas, utilizem trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão ou que promovam degradação do meio ambiente, incluídas a fauna e a flora;

c) Basear a seleção e a decisão de compra de produtos e serviços exclusivamente em critérios técnicos e profissionais, por meio de processos pré-determinados;

d) Manter uma comunicação clara e transparente durante todo o processo, sem criar expectativas que o Grupo não possa cumprir;

e) Recusar expressamente o oferecimento de favores, brindes e presentes, com exceção de brindes promocionais, como agendas, canetas, bonés, chaveiros, blocos de nota e outros do

gênero, que possuam a logomarca da organização cedente e caso fique expressamente assegurado não haver qualquer comprometimento do juízo de avaliação, bem como não configure qualquer entendimento de que o Grupo ficará obrigado a fazer ou deixar de fazer algo em retribuição ao bem recebido;

f) Tratar a todos com respeito e cortesia, dispensando-lhes os mesmos princípios de tratamento e conduta adotados neste Código, e estimulando para que sigam o mesmo padrão de relacionamento e postura aqui definidos; e,

g) Incentivar organizações parceiras do Grupo a compartilhar os mesmos valores e princípios éticos adotados neste Código.

O Regulamento Interno de Conduta e Disciplina do Grupo Ser Educacional, mantenedor das Faculdades Maurício de Nassau, Joaquim Nabuco, Centro Universitário Maurício de Nassau - UNINASSAU, Universidade da Amazônia - UNAMA, FIT-UNAMA, Universidade Guarulhos - UNG e UNIVERITAS reflete o compromisso do Grupo de alcançar os seus objetivos educacionais, sociais e trabalhistas, valorizando o relacionamento do próprio grupo com seus acionistas, professores, alunos, empregados, comunidade e com o público em geral, preservando a ética, a legalidade e o meio ambiente do trabalho, e contribuindo para o desenvolvimento educacional, social, econômico e cultural das comunidades em que o Grupo Ser Educacional está inserido. Este regulamento é baseado nos valores sociais, educacionais, empresariais e trabalhistas e nos princípios éticos e legais, e sustenta a busca pelas boas práticas laborais e de governança corporativa, por uma comunicação empresarial e laboral transparente, objetiva e tempestiva, e por ações e decisões sempre realizadas com ética, responsabilidade, qualidade, honestidade, confiança, respeito e lealdade.



## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho aborda o estudo de uma determinada empresa, a pesquisa volta o seu olhar para algumas áreas de gestão dessa empresa, onde cada área comporta características e singularidades que juntas se complementam.

Percebe-se ao longo do estudo realizado através de pesquisas de cunho teórico e comparando com as informações disponibilizadas pela empresa do Grupo Ser Educacional S/A que a fundamentação teórica nem sempre corresponde a efetiva prática cotidiana no ambiente empresarial, algumas situações tendem ser adequadas a realidade vivida pela empresa, embora tente seguir à risca com aquilo que se encontra dentro da literatura.

Cumprе salientar que cada área abordada, seja em seu Modelo de gestão, no Sistema de informação, na Estrutura contábil, na Estrutura de custo, na Estrutura financeira, na Conduta de ética, ou mesmo no Relacionamento com as pessoas, que embora a empresa preze por uma conduta mais fiel possível aos modelos e referenciais teóricos existentes, em algum momento algo não irá corresponder a teoria. Com isso conclui-se que seja no ambiente empresarial como em qual outro ambiente, algumas situações fugirão da previsto, e exigirá do gestor uma conduta flexível que se adeque a realidade existente.

Portanto, é necessário saber utilizar as fontes teóricas que irão fundamentar cada atitude da empresa, pois as áreas precisam se complementar e compreender o seu setor de atuação dentro do espaço empresarial.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, A. F.; REZENDE, D. A. **TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**: Aplicada a Sistemas de Informação Empresariais. 8ª ed., Barueri - SP: Atlas, 2011. Disponível em: [TI\\_integrada\\_a\\_Intel\\_Empresarial-with-cover-page-v2.pdf](#) (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net). Acesso em: 15 nov. 2022.
- ALENCASTRO, M. S. C. **Ética empresarial na prática**: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. 2ª ed., Curitiba: InterSaberes, 2016. Disponível em: <https://bityli.com/HseOHrQKe>. Acesso em: 22 nov. 2022.
- ANTUNES, M. T. P. **Ética**. 2ª ed., São Paulo - SP: Pearson, 2012. Disponível em: <https://bityli.com/kVsYfPKz>. Acesso em: 21 nov. 2022.
- CHING, H. Y.; MARQUES, F.; PRADO, L. **Contabilidade & finanças**: para não especialistas. 3ª ed., São Paulo - SP: Pearson, 2010. Disponível em: <https://bityli.com/GJtjVhVxv>. Acesso em: 19 nov. 2022.
- FERREIRA, R. J. **Contabilidades de Custos**: Teoria e Questões Comentadas. 1ª ed., Rio de Janeiro – RJ: Ferreira, 2021. Disponível em: <https://bityli.com/PqFDxnrqg>. Acesso em: 16 nov. 2022.
- GALLO, S. **Ética e Cidadania**: Caminhos da filosofia. 19ª ed., Campinas – SP: Papirus, 2015. Disponível em: <https://bityli.com/iHsTbcImDL>. Acesso em: 21 nov. 2022.
- GRUPO SER EDUCACIONAL. **Código de Conduta e Integridade**. Disponível em: <https://bityli.com/JscGqMmg>. Acesso em: 26 nov. 2022.
- HORNGREN, C. T.; DATAR, S. M.; FOSTER, G. **Contabilidade de Custos**: uma abordagem gerencial. 11ª ed., São Paulo – SP: Pearson, 2003. Disponível em: <https://bityli.com/hkSGSjWbs>. Acesso em: 19 nov. 2022.
- LAUDON, K. C.; LAUDON, J. P. **Sistemas de informações gerenciais**. 7ª ed., São Paulo – SP: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://bityli.com/qgWjRfOq>. Acesso em: 21 nov. 2022.
- LOURENÇO, N. V. **Ética**. 1ª d., Curitiba: Contentus, 2020. Disponível em: <https://bityli.com/VvZoVLAwt>. Acesso em: 22 nov. 2022.
- MÜLLER, A. N. **Contabilidade Básica**: Fundamentos Essenciais. 1ª ed., São Paulo - SP: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://bityli.com/JEFBqagEI>. Acesso em: 19 nov. 2022.
- OTT, E. **Teoria da Contabilidade**. São Leopoldo – RS: UNISINOS, 2012. Disponível em: <https://bityli.com/IPHJZjFU>. Acesso em: 15 nov. 2022.

REZENDE, D. A.; GUAGLIARDI, J. A. Sistemas de Informação e de Conhecimentos para contribuir na gestão municipal. **Produto & Produção**, v.8, n.3, p. 45-61, 2005. Disponível em: <https://bityli.com/xaDTFmFRG>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ROMERO, S. M. T.; SILVA, S. F. C.; KOPS, L. M. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. 1ª ed., Curitiba: InterSaberes, 2013. Disponível em: <https://bityli.com/WhlJfgSSL>. Acesso em: 26 nov. 2022.

SANTOS, M. A. **Contabilidade de Custos**. Salvador – BA: UFBA, 2018. Disponível em: <https://bityli.com/ErzrIgiEY>. Acesso em: 16 nov. 2022.

SER EDUCACIONAL. **Resultados do terceiro trimestre de 2022 (3T22)**. Grupo Ser Educacional, 2022. Disponível em: <https://bityli.com/AQIRoCNdi>. Acesso 09 nov. 2022.