SUSTENTABILIDADE

Relatório Ânima **2017-2018** | Modelo GRI G4

Ânima

Una

UniBH

Universidade São Judas

São Judas | Campus Unimonte

UniSociesc

HSM

EBRADI

LE CORDON BLEU

ânima
EDUCAÇÃO

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Na entrevista a seguir, o presidente da Ânima Educação, Daniel Castanho, expõe seus pontos de vista a respeito de como a organização associa seus valores e práticas à sustentabilidade e de que forma este aspecto tem relação com o propósito de transformação do País pela Educação.

1. Como a visão da Ânima, de 'Transformar o País pela Educação', desdobra-se nas três dimensões da sustentabilidade: econômica, social e ambiental?

É essencial falar em Transformar o País pela Educação considerando a sustentabilidade como um dos pilares da organização. Neste sentido, criamos condições e incentivamos nossos alunos e colaboradores a desenvolverem projetos relacionados à sustentabilidade, como economia de energia, reaproveitamento de água, desenvolvimento de ações de cunho social voltadas às comunidades que estão próximas às nossas unidades, patrocínio de atletas e atividades esportivas, realização de eventos e iniciativas culturais, entre outras diversas formas de movimentar o triple bottom line.

Como exemplo, citamos nossa estação de tratamento de esgotos no campus da UniSociesc situado na cidade de Joinville, no estado de Santa Catarina. A estação trata todo o esgoto gerado na unidade e, futuramente, com a estabilização do tratamento, pretendemos utilizar a água tratada para a irrigação das áreas verdes e, assim, reduzir o consumo naquela unidade.

Além disso, também elaboramos o code design para instalação de sistema de prevenção e combate a incêndio, que garante que as nossas intervenções nas instalações estão seguindo padrões internacionais de segurança. Nesta linha, realizamos em 2017 exercícios de abandono dos prédios de nossas instituições, envolvendo aproximadamente 60 mil pessoas entre alunos e colaboradores.

2. Observando a sustentabilidade em seu tripé (ambiental, social e econômico), qual a visão do grupo em curto, médio e longo prazo (1, 3 e 5 anos)? Descreva se essa visão contempla alguma estratégia já consolidada e como o Relatório de Sustentabilidade (GRI) poderia influenciar na consolidação da estratégia de sucesso.

A visão do grupo a curto prazo está focada na redução do consumo de água e energia. Pretendemos instalar, substituir e redimensionar nossas lâmpadas de acordo com a necessidade e iluminamento. No que diz respeito ao consumo de água, temos aplicado novas tecnologias em nossas instalações para reduzir o consumo de água, como, por exemplo, o uso de torneiras e descargas de baixo consumo em nossas instalações.
Em paralelo às obras de engenharia, atuamos de maneira intensa na conscientização a respeito do consumo de água e energia em todas as nossas unidades.
A médio prazo, avaliaremos também (1) ações de reaproveitamento de água de chuva; (2) a substituição dos aparelhos de ar condicionado por equipamentos mais eficientes; (3) incentivos para melhoria da mobilidade urbana, com instalação (ou ampliação) de bicicletários em todas as nossas unidades, para estimular alunos e colaboradores a utilizarem a bicicleta como meio de transporte, proporcionando saúde e bem-estar, além de ajudar na economia de combustível e melhoria na fluidez do tráfego nas imediações e acessos de nossas unidades.
Destaca-se, ainda, que iniciamos recentemente o projeto Campus Aberto, desenvolvido de forma inicial no Centro Universitário UniBH, uma das instituições de nosso grupo. A inciativa consiste em um espaço de integração cultural da universidade com a população da cidade, por meio de shows, atrações culturais e, também, possibilidade de utilização de nossas bibliotecas. Já a longo prazo, o objetivo é aplicar o projeto Campus Aberto em outras instituições da Ânima. É importante enaltecer que temos como premissa alugarmos imóveis nas cidades onde operamos, a fim de considerar a contribuição de nossas atividades para o entorno, gerando maior desenvolvimento e estimulando questões que vão dos aspectos sociais, até econômicos e ambientais.
Em 2019, temos previsto o início das atividades dos cursos de Medicina nas cidades de Cubatão e Limeira ambas no estado de São Paulo, além de Tucuruí, no Pará, em processo regulamentado pelo edital do Programa Mais Médicos (MEC). Nesses programas, por meio de aulas e convênios com hospitais destes municípios, prestaremos atendimento à população destas regiões e entorno. Já temos clínicas integradas aos cursos de Saúde e também setores de assessoria jurídica prestando serviço à comunidade, e continuaremos atuando para ampliar estes tipos de atuação em mais localidades onde operamos. Finalmente, os relatórios de investidores nacionais e internacionais, de maneira geral sinalizam que a Ânima é uma organização que entrega o prometido e contratado com o mercado, sendo fácil o acesso à equipe de Relações com Investidores (RI) e corpo executivo. Esta postura, segundo eles, gera segurança e maximiza a construção de uma relação de confiança.

3. Quais fatores externos poderiam influenciar o sucesso ou não para alcançar a visão criada com a estratégia escolhida (macroeconômicos, políticos)?

Temos passado, ao longo dos anos, por diversas mudanças regulatórias no âmbito da Educação. Com a sucessão de governos e trocas na gestão do MEC, temos enfrentando uma miríade de alterações, sobretudo no que diz respeito às condições de oferta de cursos nas diversas modalidades, abertura de unidades e regras dos programas governamentais de fomento ao Ensino Superior (Prouni e FIES). Muito embora o excesso de mudanças traga sensíveis impactos à nossa operação, a Ânima tem sido capaz de adaptar seus processos com agilidade e eficiência, sem impactos significativos para os resultados gerais da organização.

4. Quais eventos, acontecimentos, realizações aconteceram nos últimos anos que sinalizam um caminho favorável a essa visão?

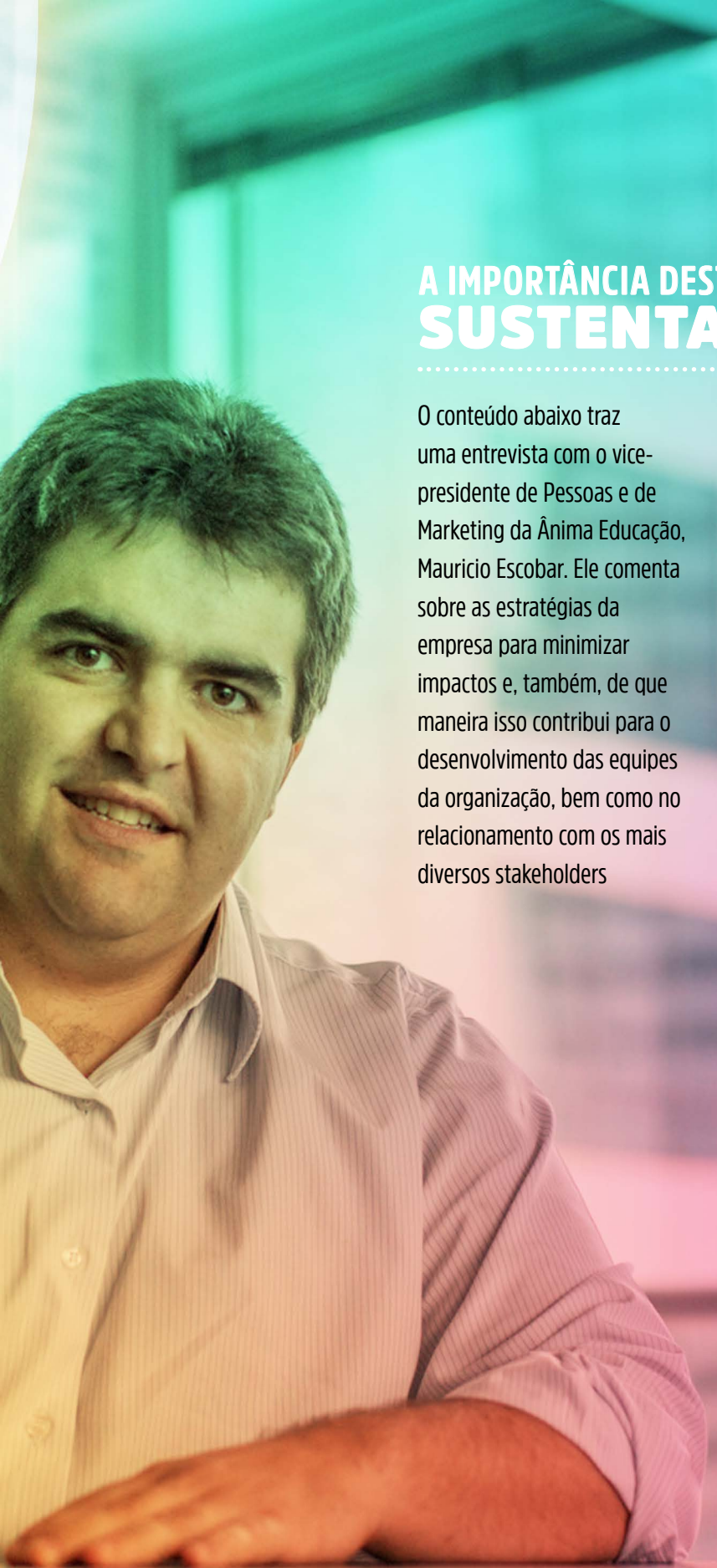
Recentemente revisitamos nosso Planejamento Estratégico e definimos claramente nossas prioridades. O projeto Ânima 2022 reforçou a prioridade na escolha da qualidade acadêmica e inovação, o foco numa experiência diferenciada para nosso aluno e docente, além de um projeto robusto de crescimento nas regiões onde operamos. Além disso, nos últimos anos, somos recorrentemente reconhecidos pelo Great Place to Work (GPTW), regional e nacional, como uma das Melhores Empresas para se Trabalhar, incluindo o ranking de Melhores Empresas para Mulheres, obtido em 2018. Estas conquistas são consequência do cultivo interno de um bom clima e sinalizam o engajamento dos colaboradores(as) e docentes com o nosso propósito de Transformar o País pela Educação.

5. Comente e opine sobre a importância do relatório de sustentabilidade.

O relatório de sustentabilidade é uma ferramenta poderosa que nos permite avaliar, de forma padronizada, como estamos tratando o assunto sustentabilidade nas nossas operações, bem como informar a todas as partes interessadas as nossas principais ações e desempenhos, por meio de indicadores e projetos que realmente impactem positivamente nossos resultados e nosso impacto regional.
O relatório também representa mais um passo em busca de uma organização ainda mais transparente com nossa comunidade interna (alunos, professores e docentes), nossos acionistas e outros públicos de interesse e também reforça o compromisso com a sociedade.

A IMPORTÂNCIA DESTE RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

O conteúdo abaixo traz uma entrevista com o vice-presidente de Pessoas e de Marketing da Ânima Educação, Mauricio Escobar. Ele comenta sobre as estratégias da empresa para minimizar impactos e, também, de que maneira isso contribui para o desenvolvimento das equipes da organização, bem como no relacionamento com os mais diversos stakeholders



1. Quais os principais impactos econômicos, sociais e ambientais da Ânima no contexto Brasil? Quais são os desafios e oportunidades desses impactos?

Mesmo gerando baixo impacto ambiental nas comunidades em que operamos, temos sim nos preocupado em otimizar a utilização dos recursos naturais. Os principais impactos ambientais de nosso negócio estão no consumo de água, energia elétrica e papel. E estes estão diretamente ligados aos impactos econômicos e sociais.

Os desafios giram em torno da mudança de cultura em nosso público-alvo, seja ele administrativo, acadêmico bem como alunos e visitantes. Contudo, as oportunidades são grandes, pois somos formadores de pessoas e, por meio delas, diuturnamente trabalhamos para transformar o Brasil pela educação, impactando vidas e, consequentemente, a sociedade.

Os aspectos sociais e econômicos são muito positivos, pois estamos sempre na rota de gerar oportunidades de crescimento para as cidades onde operamos, seja com geração de empregos diretos e indiretos, parceria com hospitais, clínicas, além de oferecer uma educação de qualidade para que as pessoas possam se desenvolver, construir seu projeto de vida e influenciar positivamente a sociedade.

2. Qual a estratégia para mitigação dos impactos?

Uma das estratégias para mitigar riscos ambientais é o uso da engenharia que preza por utilizar iluminação e ventilação natural onde possível, além de novas tecnologias, como substituição de lâmpadas por aquelas mais eficientes energeticamente, bem como aparelhos de ar-condicionado também mais sustentáveis para o meio ambiente.
Um grande avanço também foi a contratação de empresa especializada em energia solar para atendimento específico de nossas unidades alimentadas a baixa tensão, por meio da energia distribuída.
Além disso, promovemos ações de redução do consumo de água, como, por exemplo, aeradores de água em torneiras, e estamos com um projeto piloto, em unidades da Região Sul do país, com foco no reuso de água para irrigação de nossas áreas verdes.
Vale destacar que o consumo de papel é um desafio que vem sendo enfrentado com uma maior utilização de arquivos eletrônicos, minimizando as necessidades de impressão de materiais e documentos. Outra abordagem importante é a conscientização das pessoas por meio de constantes campanhas que abordam o uso consciente de água e energia.

3. Qual a importância de se ter um relatório de sustentabilidade nos moldes GRI? Como as edições anteriores do relatório ajudaram na sustentabilidade do Grupo?

O relatório nos moldes do GRI tem uma importância fundamental, pois nos dá parâmetros e métricas para avaliar nosso desempenho socioambiental em relação ao mercado. Esta referência nos possibilita ter maior precisão em relação às escolhas a serem feitas visando a manutenção de boas práticas e incremento de práticas do mercado, sempre atreladas à sustentabilidade do negócio. Após alguns anos, decidimos retomar a aplicação consistente da metodologia, entendendo que é um relatório-base com registros que ano a ano propiciam à Ânima uma consolidação como negócio sustentável nos aspectos propostos.

4. Quais mudanças se pretende após a publicação do relatório (em termos de cultura da empresa)?

A partir de um diagnóstico bem feito, passaremos a acompanhar os Planos de Ação de cada área ou processo. Isso gerará, além do amadurecimento do tema na organização, transparência necessária para todos os stakeholders da organização.

5. Quais riscos e oportunidades existem para a Ânima decorrentes das tendências em sustentabilidade (ex.: maior exigência de transparência, maior cobrança sobre impactos ambientais e sociais, alinhamento do desenvolvimento econômico com baixo impacto social e ambiental)?

Quanto maior o nível de resolutividade das questões ligadas ao meio ambiente e aos impactos sociais, atrelado à possibilidade de identificação de novas oportunidades relacionadas à sustentabilidade, maior será a mitigação de riscos, conhecimento e compartilhamento de resultados. Como participantes do Novo Mercado, o mais alto grau de governança entre as empresas brasileiras, acreditamos que essa prática contribui para garantir ainda mais transparência aos nossos públicos de interesse.

4. Quais tópicos a Ânima prioriza dentro da gama de aspectos de sustentabilidade que ganharão foco no próximo ano? Indique os indicadores pelo qual o sucesso será medido. Quais as principais metas e desempenho em sustentabilidade para o próximo ano (1, 3 e 5 anos)? Como serão medidos os riscos e oportunidades e identificação de outros riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade?

Priorizamos num primeiro momento a redução da utilização de recursos naturais, tendo como principais indicadores o consumo de água e de energia. O acompanhamento passa a ser realizado nas reuniões de nível executivo e medições serão realizadas por meio da análise do nosso consumo per capita de água e energia, independente da fonte de aquisição. Desta forma, a partir dos resultados do mesmo, teremos a condição de, após o diagnóstico dos impactos de nossas atividades, ampliar os indicadores para os próximos anos.
Como parte do compromisso da Ânima com os valores 'Transparência' e 'Respeito', realizaremos ampla divulgação deste relatório nas instituições que integram a organização, permitindo que nosso corpo de alunos e professores, além de colaboradores administrativos, possam contribuir para nossa evolução nos aspectos socioambientais.

SUMÁRIO

DECLARAÇÃO CEO | 01

Declaração do VP – Gestão de Pessoas **| 03**
Sobre este relatório **| 08**

PERFIL DA ÂNIMA | 10

CONHECENDO MELHOR NOSSAS INSTITUIÇÕES **| 11**
UNA **| 14**
UNIBH **| 16**
SÃO JUDAS **| 18**
SÃO JUDAS | CAMPUS UNIMONTE **| 20**
UNISOCIESC **| 21**
HSM | Educação Executiva **| 23**
EBRADI | Escola Brasileira de Direito **| 24**
LE CORDON BLEU **| 25**

NOSSA MATRIZ DE MATERIALIDADE | 26

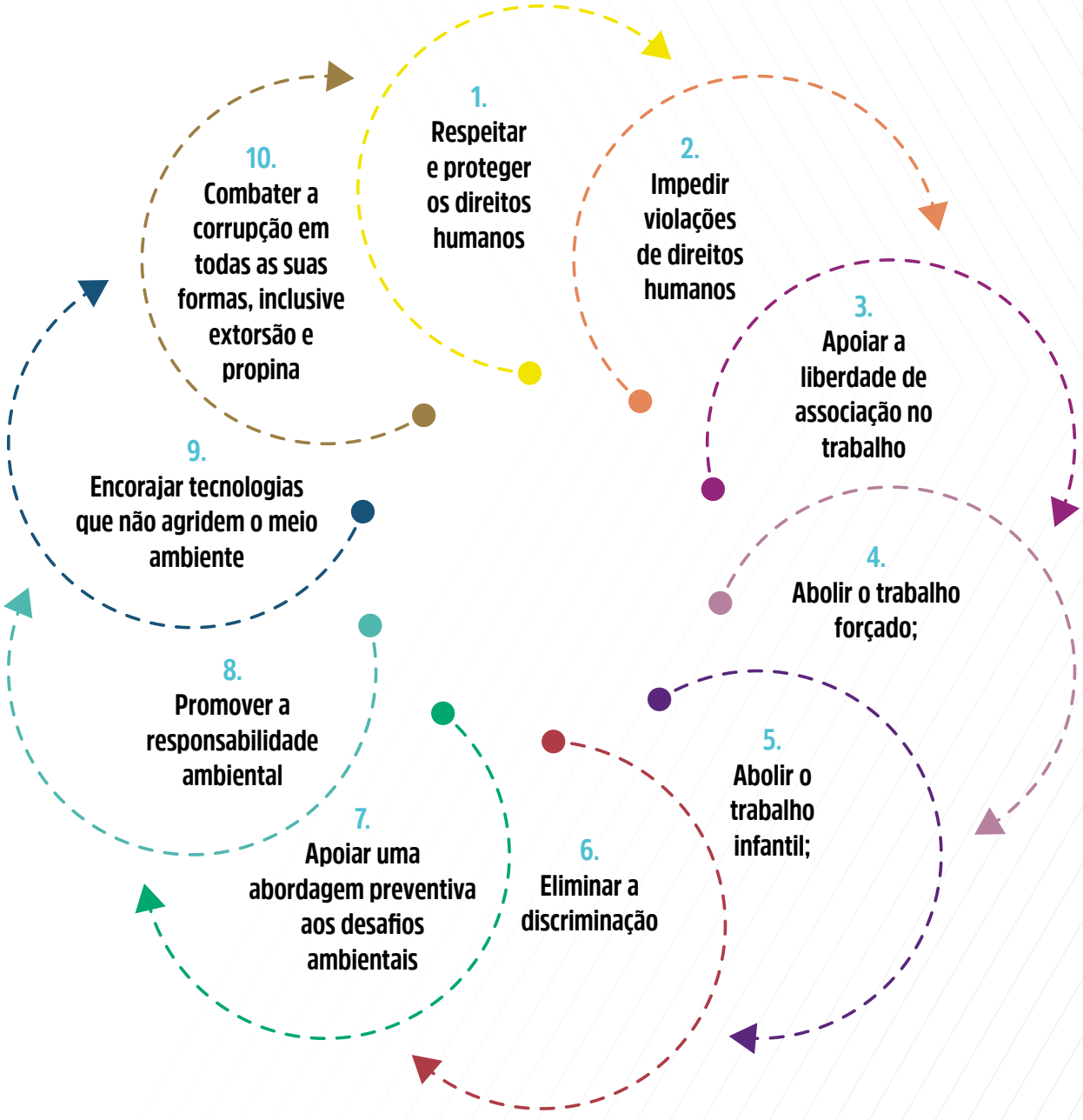
RELATÓRIOS DE ATIVIDADES E INDICADORES | 29

Relatório de Atividades Una **| 30**
Indicadores GRI Una 2017 - 2018 **| 46**
Relatório de Atividades UNIBH 2017-2018 **| 58**
Indicadores GRI UNIBH 2017-2018 **| 94**
Relatório de Atividades UNIMONTE 2017-2018 **| 110**
Indicadores GRI UNIMONTE 2017 2018 **| 116**
Relatório de Atividades UNISOCIESC 2017-2018 **| 131**
Indicadores GRI UNISOCIESC 2017-2018 **| 148**
Indicadores GRI HSM 2017-2018 **| 163**
Relatório de Atividades USJT 2017-2018 **| 177**
Indicadores GRI USJT 2017-201 **| 190**

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este relatório foi formatado de acordo com as normas do Global Report Initiative (GRI) e segue, portanto, um padrão reconhecido internacionalmente. Nas primeiras sessões do relatório você encontrará informações sobre a Ânima Educação e nossas Instituições de Ensino.

Na sessão seguinte está nossa "matriz de materialidade" que determina o conteúdo deste relatório. Na matriz de materialidade você encontra informações importantes que esclarecem como foram escolhidos os indicadores específicos que são aqui apresentados.Cada instituição de ensino possui um capítulo específico, mostrando seus projetos de destaque e seus indicadores. Em cada projeto podemos ver uma lista que indica a razão deste projeto ser relacionado em um relatório de sustentabilidade. Toda comunidade de stakeholders da Ânima Educação foi convidada a enviar suas iniciativas, desde que contemplassem uma das áreas cobertas pelo relatório, que são:



SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este relatório apresenta conteúdos no padrão das Diretrizes GRI para Relato de Sustentabilidade. Cobre o período de Janeiro a Dezembro de 2017 e será apresentado de forma anual, sem verificação externa, sendo o Grupo Ânima responsável pelas informações nele contida.

Quaisquer dúvidas ou sugestões poderão ser enviadas para nossa equipe pelo e-mail: **sustentabilidade@animaeducacao.com.br**

Para saber mais sobre nosso sistema de governança e outras informações relevantes sobre nossa gestão, acesse nosso site de relacionamento com o investidor: **http://ri.animaeducacao.com.br**

Caso deseje mais informações sobre os projetos específicos, entre em contato diretamente com seus autores. Todas as informações sobre as iniciativas são de responsabilidade de seus criadores.

PERFIL DA ÂNIMA

A Ânima Educação é uma das mais relevantes organizações educacionais do Brasil, formada por um grupo de sonhadores que acredita em um país cada vez melhor. Para nós, mais do que reconhecer a educação como o melhor caminho para mudar a realidade das pessoas, é preciso fazer parte dessa transformação todos os dias. Somos fascinados pela magia da educação: acreditamos que só ela pode transformar vidas.

Essa é a essência que nos faz ser diferentes. Esse é o jeito de ser da Ânima. E é isso que nos leva, dia a dia, a trabalhar em parceria com os nossos alunos, professores e colaboradores para juntos transformarmos o país pela Educação.

Há 15 anos nossos alicerces são fundamentados nos valores **Transparência, Respeito, Cooperação, Comprometimento, Reconhecimento e Inovação**. São eles que permeiam todas as nossas ações, não apenas quando atuamos corporativamente, mas também – e principalmente – quando nos relacionamos com nossos alunos, colaboradores, parceiros e com todos que estão à nossa volta.

Sob a razão social Ânima Holding S.A., somos uma companhia aberta de capital autorizado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 09.288.252/0001-32 e listada no Novo Mercado, da BM&F Bovespa.

Com uma trajetória iniciada em 6 de maio de 2003, estamos presentes em cinco estados brasileiros – São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Paraná e Goiás -, com um total de 8 instituições e 37 unidades presenciais, reunindo aproximadamente 100 mil alunos, mais de 3.800 colaboradores e quase 3 mil professores.

POR DENTRO DE NOSSO CAMINHO DE EVOLUÇÃO

Era 6 de maio de 2003 quando a Ânima Educação iniciou sua história. Tudo começou com a aquisição da Minas Gerais Educação Ltda., mantenedora do **Centro Universitário Una**, em Belo Horizonte, instituição tradicional de ensino superior da capital mineira. Durante três anos, a dedicação dos fundadores - os empresários Daniel Faccini Castanho, Marcelo Battistella Bueno e Maurício Nogueira Escobar – foi totalmente concentrada na reestruturação administrativa, acadêmica e financeira daquele centro universitário. Já em 2006, a Ânima deu um novo passo para o seu desenvolvimento com a chegada ao grupo da Associação Educacional do Litoral Santista – AELIS, mantenedora do Centro Universitário Monte Serrat, conhecido como **Unimonte**. Criada em 1971, a instituição de Santos, no litoral do estado de São Paulo, também necessitou de um intenso trabalho de ajustes administrativos, acadêmicos, financeiros e, ainda, de imagem e de pessoas. Após um ciclo de mais três anos, em 2009 a Ânima ampliou sua presença em terras mineiras, passando a ter entre suas instituições o Centro Universitário de Belo Horizonte, o **UniBH**, outra tradicional escola de nível superior da capital mineira. Assim como os exemplos da Una e Unimonte, ocorreu uma significativa reestruturação do UniBH, que vivia delicada situação financeira no momento em que integrou o rol de instituições da Ânima.

Houve um hiato de quatro anos para que o grupo ampliasse sua força. Em 2013, mais do que adquirir 100% de participação da **HSM**, empresa líder em educação executiva e referência em toda a América Latina na realização de grandes eventos de gestão empresarial, a Ânima estreou suas ações na **Bolsa de Valores**, no segmento de Novo Mercado, considerado o de mais elevado grau de governança corporativa.O ano de 2016 representou um marco importante na rota de evolução da Ânima. O grupo viveu uma temporada marcada por muitas novidades que consolidaram os esforços para a ampliação de sua atuação e da busca por levar seu propósito para um número ainda maior de brasileiros. A aquisição da Sociedade Educacional de Santa Catarina (**Sociesc**), de Joinville (SC), marcou o início das operações no eixo Sul do País. Além dela, a Ânima ainda reforçou sua presença em território mineiro com a compra da Alis Educacional e, também, da Faculdade Politécnica de Uberlândia, instituições que foram vinculadas à marca Una posteriormente. Ainda em 2016, o grupo firmou parceria com a secular rede internacional de culinária francesa **Le Cordon Bleu**, inaugurando em 2018, em São Paulo, a primeira escola do instituto no Brasil.Neste mesmo ano, a **São Judas** manteve seu caminho de expansão no estado de São Paulo com a inauguração de três unidades na Capital: Paulista, Santo Amaro e Jabaquara, além de fincar sua marca na região da Baixada Santista, a partir da transformação da Unimonte (adquirida em 2006) em Centro Universitário São Judas Tadeu | Campus Unimonte. Outro grande marco de 2018 foi a implementação do ensino referenciado por competências, chamado de **Ecossistema Ânima de Aprendizagem (E2A)**. Foi a primeira organização de ensino superior do país a adotar esse modelo de forma ampla, já que contempla todas as instituições do grupo. O E2A se baseia em três pilares: 1) trajetória personalizada com conteúdos flexíveis; 2) foco no projeto de vida e na carreira dos estudantes; 3) docentes mentores.

Hoje, 15 anos após muitas conquistas, desafios e, principalmente, de dedicação e paixão irrestrita à Educação, a Ânima mantém firme o seu propósito para a transformação de vidas, da nossa sociedade e do País.

NOSSA TRAJETÓRIA EM GRANDES MARCOS

2003

>> Ano de criação da Ânima Educação, com a aquisição do Centro Universitário Una (MG).

2006

>> Chegada do Centro Universitário Monte Serrat | Unimonte (SP) ao grupo.

2009

>> Aquisição do Centro Universitário de Belo Horizonte | UniBH (BH).

2013

>> HSM, referência na área de educação executiva, passa a integrar o grupo;

>> Ânima faz sua abertura de capital na Bolsa de Valores.

2014

>> Compra da Universidade São Judas (SP).

2016

>> Aquisição da UniSociesc (SC e PR);

>> Compra da Alis Educacional (MG);

>> Aquisição da Faculdade Politécnica de Uberlândia (MG);

>> Criação da EBRADI – Escola Brasileira de Direito;

>> Realização de parceria com o Le Cordon Bleu Internacional.

2018

>> Marca São Judas chega à Baixada Santista, com a Unimonte se tornando Centro Universitário São Judas Tadeu | Campus Unimonte;

>> Implementação do ensino referenciado por competências, chamado de Ecossistema Ânima de Aprendizagem (E2A);

>> Inauguração do Le Cordon Bleu São Paulo, a primeira escola da rede internacional no Brasil.

CONHECENDO MELHOR NOSSAS INSTITUIÇÕES

una

Com uma postura vibrante e inovadora, a Una atua no ensino superior mineiro há mais de 55 anos. Está presente em diversas regiões do Estado de Minas Gerais e também em duas cidades de Goiás: Catalão e Jataí. Figura pelo 7º ano como o Melhor Centro Universitário privado de Minas e, pelo 8º ano consecutivo, o Melhor Centro Universitário privado de Belo Horizonte, de acordo com a avaliação do IGC (Índice Geral de Cursos), divulgado pelo Ministério da Educação (INEP/MEC) em dez/2017 – o principal indicador nacional de qualidade do ensino superior no Brasil.

A Una conta com mais de 50 cursos de Graduação, entre Bacharelado, Licenciatura e Graduação Tecnológica, sendo que diversos são ranqueados no Guia do Estudante da Editora Abril (com 62 estrelas na edição 2017 do Guia) e no Ranking Universitário Folha de São Paulo – RUF. O Programa de Pós-Graduação oferece mais de 60 cursos de especialização e 2 mestrados nas áreas de Administração e Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local, listados entre os Melhores do Brasil pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A instituição também está entre os 100 melhores lugares para se trabalhar no Brasil, pelo 7º ano consecutivo (de 2011 a 2017) e um dos 100 melhores lugares para se trabalhar em Minas Gerais, pelo 4º ano consecutivo (de 2014 a 2017), eleitos pelo Instituto GPTW/Revista Época. Em 2018, também foi considerada, pelo 3º ano consecutivo, uma das melhores empresas para as mulheres trabalharem no Brasil.

Ao longo de seus 56 anos de experiência no ensino superior, a Una chega ao ano de 2018 com um total de 18 unidades distribuídas nos estados de Minas Gerais e Goiás, localizadas em Belo Horizonte, Betim, Bom Despacho, Catalão, Contagem, Divinópolis, Itabira, Jataí, Nova Serrana, Pouso Alegre, Sete Lagoas e Uberlândia. **Todas as conquistas da Una só foram e são possíveis com o compromisso diário de construir um ambiente de ensino e aprendizagem inspirador, que desperta nas pessoas a paixão por uma vida plena e o respeito às características de cada um.**

unas

unidades

Minas Gerais

Campus Aimorés (Belo Horizonte, MG) – Rua Aimorés, 1.451, Lourdes
Campus Barreiro (Belo Horizonte, MG) – Av. Afonso Vaz de Melo, 465- Barreiro
Campus Barro Preto (Belo Horizonte, MG) – Rua dos Goitacazes, 1.159- Barro Preto
Campus Guajajaras (Belo Horizonte, MG) – Rua Guajajaras, 175- Centro
Campus Liberdade (Belo Horizonte, MG) – Rua da Bahia, 1.764- Lourdes
Campus Linha Verde (Belo Horizonte, MG) – Av. Cristiano Machado, 11.157- Venda Nova
Campus João Pinheiro (Belo Horizonte, MG) – Av. João Pinheiro, 515- Funcionários
Una Betim (Betim, MG) – Av. Governador Valadares, 640- Centro
Una Bom Despacho (Bom Despacho, MG) – BR 262, km 480 – Caixa Postal 160
Una Contagem (Contagem, MG) – Av. João César de Oliveira, 5.775- Beatriz
Una Divinópolis (Divinópolis, MG) – Rua Cel. João Notini, 151- Centro
Una Itabira (Itabira, MG) – Rua Sizenando de Barros, 27- Centro
Una Nova Serrana (Nova Serrana, MG) – Rua Antônio Paulino Ferreira, 100- São José
Una Pouso Alegre (Pouso Alegre, MG) – Rua João Basílio, 420- Centro
Una Sete Lagoas (Sete Lagoas, MG) – Av. Secretário Divino Padrão, 1.411- Santo Antônio
Una Uberlândia (Uberlândia, MG) – Unidade Centro – Av. Vasconcelos Costa, 321- Martins e Unidade Karaíba – Al. Paulina Margonari, 59- Karaíba

Goiás

Una Catalão (Catalão, GO) – Rua Ademar Ferrugem, 850- Santo Antônio
Una Jataí (Jataí, GO) – Rua José de Carvalho, 1.800- Setor Epaminondas II

unibh

Uma das mais tradicionais instituições de ensino de Belo Horizonte, com mais de 50 anos de atuação na cidade, o UniBH é uma escola aberta e próxima da comunidade.
Referência quando o assunto é qualidade acadêmica e extensão universitária, a instituição oferece projetos inovadores que integram ensino, pesquisa e extensão, aliados a uma estrutura física completa e moderna.

Consciente de seu papel social, o UniBH estabelece parcerias com a comunidade e desenvolve ações que beneficiam especialmente a população carente, com mais de mil atendimentos mensais prestados gratuitamente, além de importantes projetos ligados à sustentabilidade.

Instalado em três unidades, localizadas nos bairros Lourdes, Buritis e União, na capital mineira, o UniBH oferece mais de 50 cursos de Graduação, nas modalidades Bacharelado, Licenciatura e Graduação Tecnológica, além de dezenas de cursos de Pós-Graduação lato sensu e, também, diversos cursos de extensão.

A instituição investe constantemente no avanço tecnológico para contribuir ainda mais para o desenvolvimento cultural e acadêmico dos alunos. E isso a fez assumir uma posição de destaque no setor educacional, o que se reflete na qualidade da formação pessoal e profissional de quem passa pela instituição.

unibh

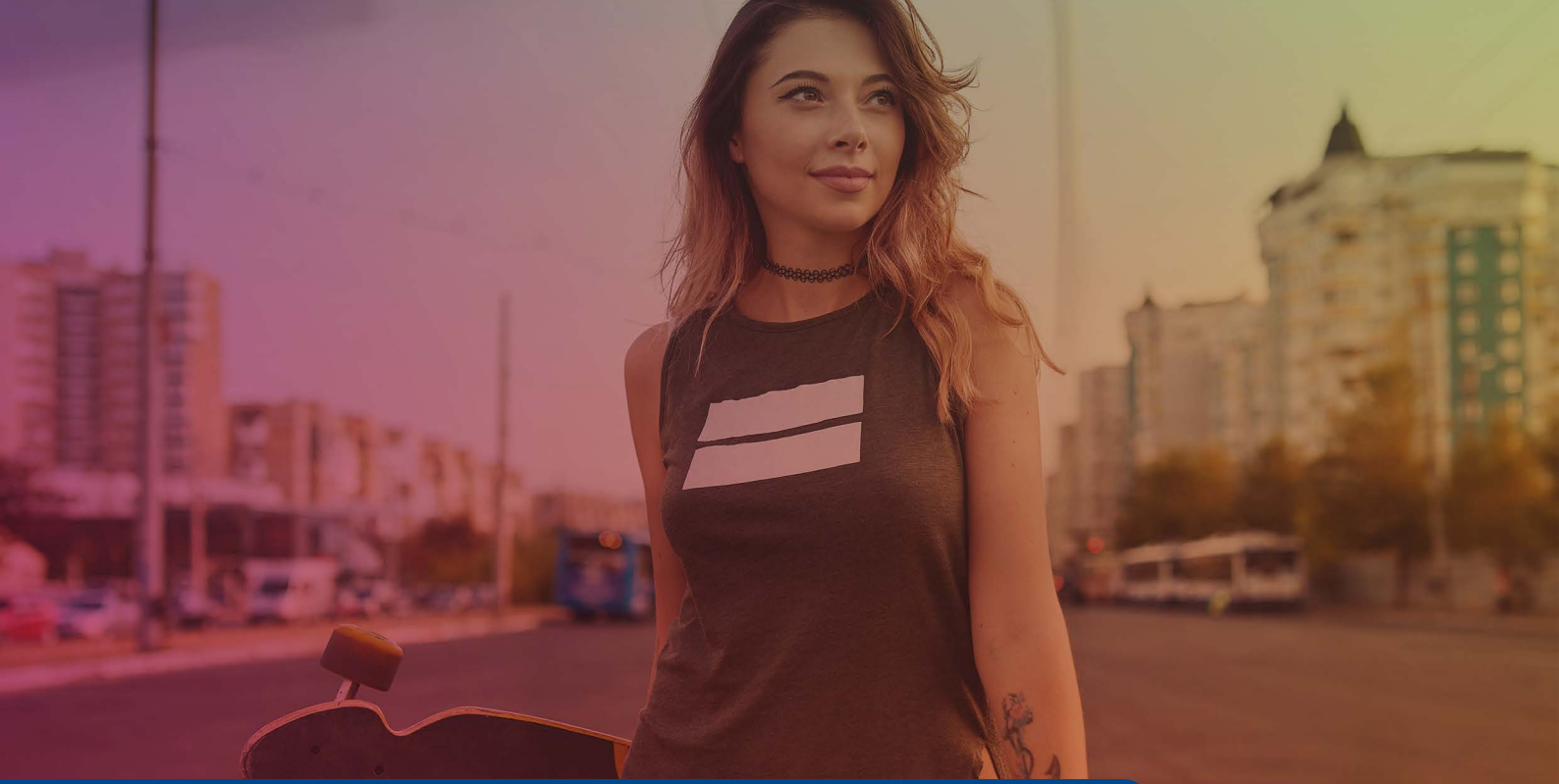
unidades

Minas Gerais

UniBH Campus Buritis (Belo Horizonte, MG)
Av. Prof. Mário Werneck, 1.685- Estoril

UniBH Campus Lourdes (Belo Horizonte, MG)
Rua Rio de Janeiro, 1.323- Lourdes

UniBH Campus Cristiano Machado (Belo Horizonte, MG)
Unidade 1: Av. Cristiano Machado, 4.000- União
Unidade 2: Av. Pastor Anselmo Silvestre, 1.495- Dom Joaquim.



sãojudas

Reconhecida como uma das três melhores universidades privadas do Estado de São Paulo, segundo o MEC, a São Judas tem 47 anos de atuação no Ensino Superior, e sua tradição e qualidade são reconhecidas em todo o País. Desde 1971, a universidade constrói uma trajetória sólida de sucesso e muito aprendizado.

Com mais de 40 cursos de Graduação (Bacharelado, Licenciatura e Graduação Tecnológica), Pós-graduação e MBA, além de cursos de Mestrado e Doutorado, e unidades que levam qualidade às cinco principais regiões da capital paulista, a São Judas reforça ainda mais sua constante busca pela excelência e atualização no ensino expandindo a marca também para a Baixada Santista, com a São Judas - Campus Unimonte.

Trata-se de uma integração que consolida a sinergia que já havia entre as instituições, proporcionando uma relevante troca entre o melhor de São Paulo na área de educação e o destaque na inovação trabalhada na região de Santos.

A São Judas conta com 97% de professores mestres e doutores altamente qualificados e reconhecidos pelo mercado, que atuam para transformar estudantes em profissionais capacitados e cidadãos conscientes, preparados não só para o mercado de trabalho mas também para os desafios do mundo atual.

São características que favorecem a obtenção de grandes resultados por parte de alunos e docentes periodicamente, em premiações dos mais diversos cursos e conquistas nos órgãos regulamentadores. **Destaca-se, também, a nota 4, de uma avaliação de 1 a 5, no Índice Geral de Cursos (IGC) do MEC; o Selo OAB Recomenda; notas expressivas no Enade nos cursos da Saúde; 94 estrelas do Guia do Estudante; entre outros diferenciais.**

sãojudas

unidades

São Paulo

São Judas Unidade Butantã (São Paulo, SP)
Av. Vital Brasil, 1.000 – Butantã

São Judas Unidade Jabaquara (São Paulo, SP)
Av. Jabaquara, 1.870 – Saúde

São Judas Unidade Mooca (São Paulo, SP)
Rua Taquari, 546 – Mooca

São Judas Unidade Paulista (São Paulo, SP)
Av. Angélica, 2.565 - Bela Vista

São Judas Unidade Santo Amaro (São Paulo, SP)
Rua Alexandre Dumas, 2.016 - Santo Amaro

sãojudas
campus unimonte

A São Judas - Campus Unimonte possui 47 anos de excelência e destaque em sua região, uma história pioneira e marcada pela vanguarda e inovação. Destaca-se por ser o Melhor Centro Universitário da Baixada Santista, ficando também entre as melhores instituições de ensino do País, a partir do resultado nota 4 – de uma avaliação de 1 a 5 - do Índice Geral de Cursos (IGC), do MEC, com a maior evolução deste indicador entre todas as instituições de ensino privado da região.

A integração da Unimonte com a marca São Judas foi mais uma afirmação da sua característica em pioneirismo e inovação, aprimorando melhores processos e práticas de educação. O corpo docente reúne professores orientados para auxiliar cada universitário a desenvolver todo seu potencial profissional e humano. Liderando o quadro de professores e na posição de reitor da instituição está um dos brasileiros de maior destaque no cenário nacional e internacional, o engenheiro Dr. Ozires Silva, um dos fundadores da Embraer, ex-presidente da Petrobras e ex-ministro de Infraestrutura.

Por essas e inúmeras outras iniciativas, a São Judas – Campus Unimonte consolida uma existência pautada pela constante atualização e interesse em se reinventar, com a mentalidade fixa de proporcionar práticas inspiradoras de aprendizagem aos seus alunos e à comunidade em geral.

Santos

São Judas Campus Unimonte (Santos, SP)
Rua Comendador Martins, 52- Vila Mathias

unisociesc

Uma das maiores instituições educacionais da região Sul do Brasil, a UniSociesc está presente em diversas cidades do Estado de Santa Catarina e na capital do Paraná. Uma instituição que possui ampla atuação em vários níveis de ensino: Fundamental, Fundamental Bilíngue, Médio, Técnico, Graduação e Pós-graduação lato e stricto sensu, com MBA e Mestrados reconhecidos pela CAPES, além de cursos de Extensão e Capacitação Empresarial.

Há mais de 55 anos a UniSociesc se dedica a formar profissionais e transformar pessoas por meio de conhecimentos e vivências que desenvolvem competências, talentos e carreiras. Além disso, a instituição conta com laboratórios de Metrologia, Química, Mecânica e uma moderna infraestrutura para desenvolver novas tecnologias e oferecer serviços de consultoria e gestão para empresas nacionais e internacionais da área de Engenharia.

Sempre atenta à qualidade dos processos, a UniSociesc possui sistema de gestão da qualidade que atende aos requisitos da norma NBR ISO 9001, devidamente certificado pelo Bureau Veritas.

Também zela por estimular a aplicação do conhecimento na prática. Por isso, conta com mais de 150 laboratórios nas mais diferentes áreas científicas, construídos e equipados o mais próximo possível da realidade profissional. Dessa forma, o estudante consegue adquirir a experiência necessária e vai bem preparado para o mercado de trabalho.

Além disso, a UniSociesc tem uma fábrica instalada dentro do Campus Boa Vista, que atende empresas com produtos e serviços de ferramentaria, fundição, materiais e metrologia. **Por meio do desenvolvimento constante desses trabalhos, a instituição sempre fica em sintonia com o mercado para repassar as exigências e as inovações ao aluno. A partir de toda esta atuação, procura fazer de seus estudantes grandes agentes transformadores da sociedade.**

unisociesc

unidades

Santa Catarina

UniSociesc Joinville | Boa Vista (Joinville, SC) – Rua Albano Schmidt, 3.333
UniSociesc Joinville | Marquês de Olinda (Joinville, SC) – Rua Gothard Kaesemodel, 833
UniSociesc Balneário Camboriú (Balneário Camboriú, SC) – Rua Santa Catarina, 151
UniSociesc Florianópolis (Florianópolis, SC) – Rua Salvatina Feliciana dos Santos, 525
UniSociesc Blumenau (Blumenau, SC) – Rua Pandiá Calógeras, 272
UniSociesc São Bento do Sul (São Bento do Sul, SC) - Rua Hans Dieter Schmidt, 950
UniSociesc Itajaí (Itajaí, SC) – R. Brusque, 162 - Centro
UniSociesc Jarágua do Sul (Jaraguá do Sul, SC) - Av. Getúlio Vargas, 268 – Centro

Curitiba

UniSociesc Curitiba | Palácio Avenida (Curitiba, PR) – Rua Luis Xavier, 40 – Centro
UniSociesc Curitiba | Pinheirinho (Curitiba, PR) - BR 116, Km 106,5 , 18.805 – Linha Verde

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

Há 30 anos a HSM desenvolve pessoas e organizações para que alcancem sucesso e contribuam com a transformação do Brasil. Ela atua como uma plataforma que oferece soluções de blended learning com o que há de mais atual no mundo da gestão por meio de quatro dimensões: Live Events, Academy, Digital e Publishing; por meio das quais promove eventos, treinamentos e programas de capacitação presenciais, soluções digitais e editoriais, além de uma rede de relacionamento entre líderes, organizações e negócios.

Hoje, a HSM Educação Executiva é uma plataforma de conhecimento, que faz a ponte entre o cenário global e a realidade brasileira, construindo redes colaborativas que impactam o desempenho das empresas e de suas equipes, e colocando as vozes mais importantes do mundo atual dos negócios em contato com executivos e gestores nacionais.

Em sua trajetória, realizou mais de 1.500 projetos de educação corporativa in company, 370 eventos, 125 edições da Revista HSM Management, 64 livros e cerca de 50 mil assinantes HSM Experience. A HSM acredita no poder que o conhecimento tem para construir um Brasil mais próspero, justo e ético.

São Paulo
Alameda Tocantins, 125 - Alphaville Industrial,
Barueri - SP

EBRADI
ESCOLA BRASILEIRA
DE DIREITO

Criada com o objetivo de se tornar referência em ensino digital na área jurídica, a EBRADI – Escola Brasileira de Direito conta com uma moderna metodologia que prepara os alunos para o mercado de trabalho.

Além de reunir grandes nomes do Direito e os professores de referência na área, a EBRADI oferece cursos pautados no ensino adaptativo e colaborativo, especialmente desenhados para elevar o padrão de empregabilidade e transformar a vida dos alunos.

LE CORDON BLEU®

O Le Cordon Bleu é uma escola de gastronomia líder mundial, que faz parte da história e possui uma rica herança acumulada ao longo de mais de 120 anos. Hoje, o Le Cordon Bleu está presente em 20 países, com 35 escolas internacionais e tem a Ânima Educação como um de seus parceiros estratégicos. Por meio do vínculo entre ambas, em maio de 2018 foi inaugurada em São Paulo a primeira escola da rede no Brasil: o Instituto de Artes Culinárias Le Cordon Bleu São Paulo.

A proposta da Ânima e do Le Cordon Bleu é que a abertura da escola em São Paulo promova o intercâmbio de alunos de outras cidades do país para que, depois de formados, eles levem todo conhecimento do Instituto para sua cidade de origem. Assim, esses estudantes irão fomentar a mudança tanto no mercado quanto em suas respectivas cidades. Em longo prazo, a ideia é fazer com que esse intercâmbio possa contribuir para o crescimento da gastronomia brasileira, dando mais um passo importante para transformar o país pela educação.

Le Cordon Bleu São Paulo
Rua Natingui, 862, 1º andar,
Vila Madalena - São Paulo

NOSSA MATRIZ DE MATERIALIDADE

MATRIZ DE MATERIALIDADE

É por definição uma ferramenta que permite escolher os assuntos mais relevantes para uma empresa segundo sua estratégia de negócios e a percepção de impactos dos públicos com quem se relaciona. Esse processo oferece subsídios para identificar os elementos realmente significativos para a empresa e para o seu setor de atuação, segundo a perspectiva da sustentabilidade.

A metodologia da materialidade ajuda a direcionar o conteúdo do relatório de prestação de contas e de outros canais de comunicação, ao mesmo tempo em que propicia uma oportuna análise sistêmica, tornando-se uma poderosa ferramenta auxiliar para a boa gestão.

A Matriz de Materialidade do grupo Ânima foi uma construção coletiva que contou com a participação de 65 pessoas (dentre alunos, professores, colaboradores, fornecedores e parceiros) que expressaram seu nível de interesse nos assuntos que são contemplados por este relatório.

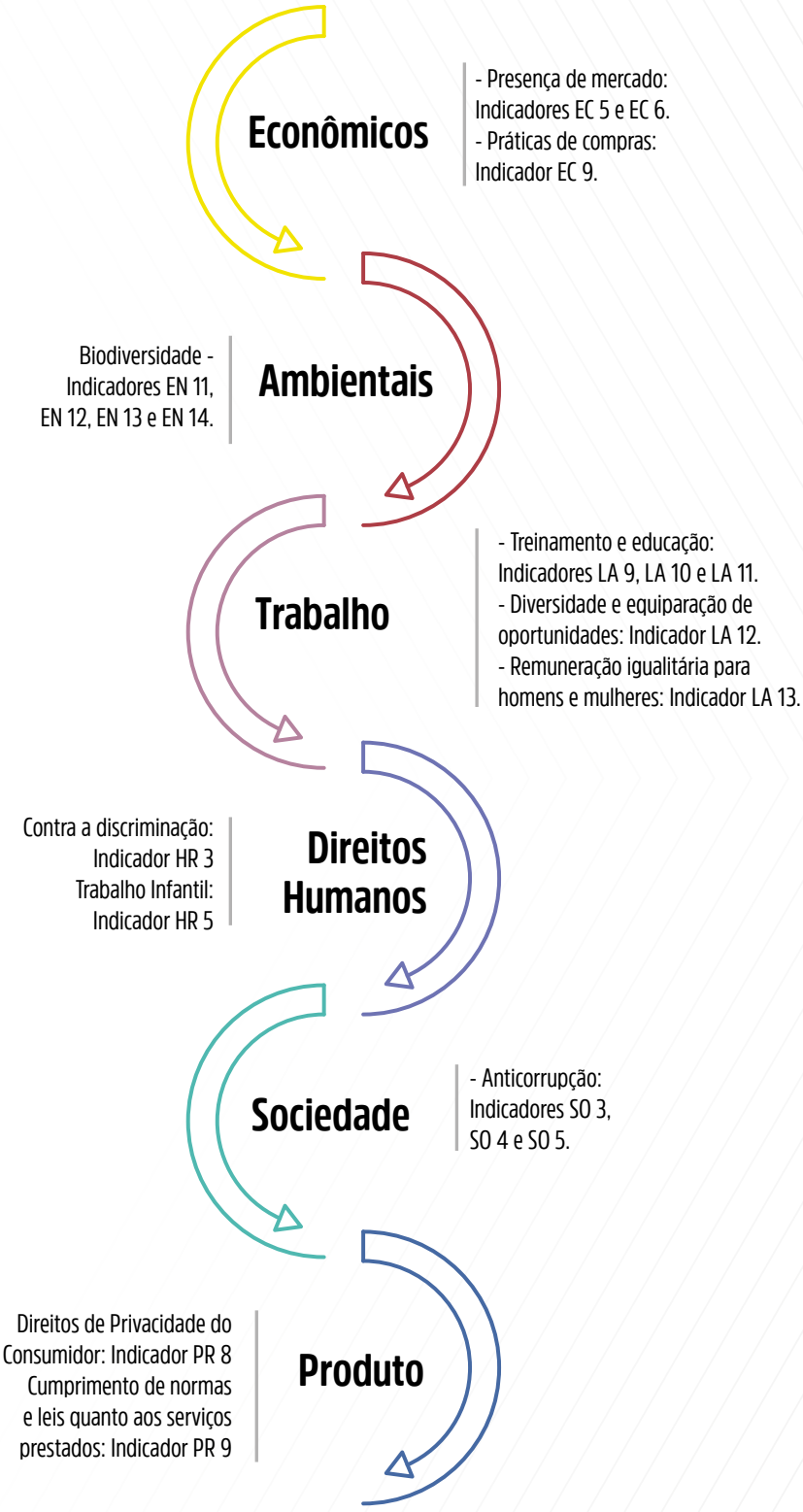
A pesquisa, realizada em 2011, identificou 36 temas que foram analisados e validados. Todos os temas foram adequados em uma matriz que compara os assuntos relevantes para o Grupo Ânima e seus stakeholders conjuntamente. Todos os indicadores considerados materiais estarão presentes no relatório de sustentabilidade do grupo Ânima, assim como outros indicadores complementares à medida que estes auxiliem na gestão dos processos em busca de um caminho cada vez mais democrático e sustentável.

Os indicadores GRI são divididos em 5 eixos temáticos:
- Econômico, Ambiental, Trabalho, Direitos Humanos, Sociedade e Produto.

A tabela completa de indicadores considerados materiais forma a matriz de materialidade do grupo Ânima.

MATRIZ DE MATERIALIDADE

Sendo assim os resultados de indicadores que serão usados para realização do relatório serão:



A seguir serão apresentadas os relatórios e as atividades de professores, alunos e colaboradores de todas as instituições que contribuem para um mundo mais sustentável.

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

UNA 2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

PROJETO UNA-SE CONTRA A LGBTFOBIA

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo projeto: Professor Roberto Reis.
Contato: roberto.reis@prof.una.br

O objetivo do "Una-se contra a Homofobia" (projeto aprovado em edital) consiste em formar estudantes e profissionais em temáticas dos Direitos Humanos, com especial atenção ao respeito à diversidade sexual.

O projeto vale-se de instrumentos diversos, como palestras, exposição de fotos, uma página na rede social Facebook e um blog, além da criação de um setor de referência na biblioteca do Campus Liberdade. O projeto conta com várias parcerias, como por exemplo com NUH/UFMG, Cellos e Movimento LGBT.

Para saber mais: https://pt-br.facebook.com/unasecontraalgbtfobia/

"Um projeto importantíssimo para a sociedade acadêmica no que tange a luta pelos direitos humanos! Já ganhou muitas premiações merecidas. Parabéns, Beto pela iniciativa".
Depoimento de Naiane Loureiro dos Santos- Prof[a]. do curso de Psicologia da Una.

PRETANÇA: AFROBRASILIDADES E DIREITOS HUMANOS

una

Temáticas que o projeto se inclui:
2. Impedir violações de direitos humanos.

Responsável pelo projeto: Professora Tatiana Costa.
Contato: tatiana.costa@prof.una.br

O projeto Afrobrasilidade e Direitos Humanos na Una propõe a ampliação de espaços de discussão de questões étnico-raciais e suas intercessões no ambiente acadêmico, chamando à participação estudantes, colaboradores da instituição e comunidade externa para troca de saberes e experiências.

As ações têm como foco a difusão do conhecimento sobre as temáticas relativas à afrobrasilidade e aos Direitos Humanos por meio da curadoria e produção de material informativo multimídia on-line, promoção de rodas de conversa e sessão comentada de filmes, além da criação de um acervo de livros específicos na biblioteca do ICA. O projeto é apoiado pelo Ministério Público de Minas Gerais.

"O projeto é de suma importância para a discussão dos direitos humanos e do respeito à diversidade racial". Sara Chaves - equipe da coordenação de extensão da Una.

PROJETO GEMA

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Professores Fernanda Wasner e Rafael Castilho.
Contato: fernanda.wasner@gmail.com

Com o propósito de suprir uma carência de mercado, o projeto propõe a criação e aplicação de jogos na área ambiental em continuidade à prática formativa desenvolvida na disciplina de Educação Ambiental, baseados nos princípios da Carta da Terra e nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Como resultados esperados, visa-se a aplicação e avaliação de jogos desenvolvidos a diversos públicos que explorem a temática ambiental, além de divulgá-lo em eventos e periódicos científicos. O projeto conta com o apoio do Mestrado em Gestão Social, Educação, Desenvolvimento Local da Una e da Escola Integrada da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.
"O projeto contribui muito para a conscientização ambiental através de jogos temáticos confeccionados pelos alunos de graduação e de pós-graduação da Una". Rafael Castilho- Prof. do curso de Pedagogia da Una.

PROJETO MELANINA

FEIRA AFRO DE CONTAGEM

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho.

Responsáveis pelo projeto:
Erika Rubia, Cleber Jovino e Tatiane Puitai.
Contato: erika.souza@prof.una.br

Este projeto trata-se de uma implantação de uma feira fixa formada por afroempreendedores em Contagem. Trata-se de uma iniciativa que visa os aspectos étnico-culturais, ao mesmo tempo em que fomenta o empreendedorismo entre artesãos negros que poderão ter uma fonte de renda, por meio da comercialização de produtos que remetem e valorizam a cultura negra.
O projeto é apoiado pela Secretaria Municipal das Mulheres da Prefeitura de Contagem.

" O projeto atualmente já se consolidou com a "Feira Afro de Contagem" ganhando adeptos de todo o município. A Feira é frequentada pela comunidade acadêmica e pela sociedade de Contagem". Prof. Cléber Jovino -Universidade Aberta à Pessoa Idosa.

PROJETO FAZENDA URBANA

BEGREEN / UNA

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Professoras Erica Borsali e Agnes Casali.
Contato: erica.borsali@prof.una.br

A ideia do projeto de extensão: Fazenda Urbana BeGreen/UNA surgiu de uma necessidade e uma oportunidade. Os alunos dos cursos de graduação têm a necessidade de praticar e ampliar seus conhecimentos em atividades fora do ambiente da faculdade. Dessa forma, os estágios, pesquisas e atividades de extensão são de suma importância. Um dos idealizadores do empreendimento Fazenda Urbana em Belo Horizonte, Pedro Gaziano, sócio da startup BeGreen entrou em contato com a Una mostrando interesse em receber os alunos de graduação e abrir o espaço para o desenvolvimento de atividades práticas, de pesquisa e de extensão, oportunizando o crescimento dos alunos. Assim surgiu a ideia de um projeto de extensão que levasse os alunos de Graduação da Una para além dos muros da faculdade, com o intuito de praticarem e trabalharem. O projeto conta com o apoio do Shopping Boulevard/Fazenda Urbana.
"O projeto contribui para estimular a criação de hortas urbanas sustentáveis, sendo muito desejado pelos aluno para campo de estágio das Ciências Biológicas e de cursos afins". Agnes Casali- professora do curso de Ciências Biológicas da Una.

LEIA GASTRONOMIA

LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM INTEGRADA

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva a os desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Rosilene Campolina, Luiza Franco e Edson Puiati.
Contato: rosileneamil@globo.com

O projeto de LEIA Gastronomia vem com a proposta de vincular a didática educacional com uma demanda social, mais especificamente, a construção de cidades mais "sustentáveis" na busca de uma qualidade social, econômica, ambiental com vista na melhoria da saúde e do bem-estar das pessoas. O LEIA Gastronomia em parceria com o LEIA Arquitetura e a Iniciação Científica visam implementar hortas urbanas e qualificar a comunidade para sua manutenção e autogestão, incentivando a criação de feiras de orgânicos e espaços verdes de convivência. O projeto se propõe a engajar em aspectos da gestão social e se constituir em inovações sociais por meio da adoção de técnicas da agroecologia que obedecem aos cuidados de preservação do meio ambiente. Se organizam no formato coletivo e de mutirão e tem como prerrogativa o consumo sem custos entre os produtores e a rede de comercialização solidária que incentiva o capital humano e a transformação social. Para tanto serão envolvidos os alunos que aprenderão na prática sobre a gastronomia e a soberania alimentar aliadas a um trabalho de grande impacto social. O projeto possui o apoio do Chefe-a-Chef, Frente pela Gastronomia Mineira, Guia Chef, Descubra Minas.com, ABRASEL MG e SENAC.

"O projeto cresceu enormemente em 2 anos. Hoje possui parcerias com as principais escolas de gastronomia de Belo Horizonte e restaurantes famosos como Sabores de Minas, Gran Gourmet, Café das Amoras etc". Naiane Loureiro -Equipe da coordenação de Extensão da Una.

LEIA ARQUITETURA

LABORATÓRIO DE APRENDIZAGEM INTEGRADA

Temáticas que o projeto se inclui:
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Luiza Franco e Rosilene Campolina.

Este projeto de pesquisa denominado LEIA Arquitetura – Laboratório Ecossistêmico Interdisciplinar de Aprendizagem na Arquitetura vem com a proposta de vincular a didática educacional com a demanda social, mais especificamente a contribuição na construção de práticas mais sustentáveis para a cidade, áreas urbanizadas, na busca da qualidade social, econômica e ambiental, na melhoria da saúde e do bem-estar das pessoas.

O LEIA Arquitetura, articulado ao LEIA Gastronomia e à Iniciação Científica visam implementar hortas urbanas e qualificar a comunidade na construção e manutenção, ou seja, na autogestão desses espaços. Ou seja, incentivando a propagação de ações para a apropriação de espaços que possam ser um laboratório ecossistêmico de compartilhamento de aprendizados para mitigação dos impactos urbanos e promoção da soberania alimentar. O projeto possui apoio do CAU- Conselho de Arquitetura e Urbanismo.

"O projeto é parceiro do LEIA Gastronomia e juntos somamos muitas ações sustentáveis ao meio ambiente". Rosilene Campolina- Coordenadora do LEIA Gastronomia e Prof[a]. do curso de Gastronomia da Una.

ÁRVORE URBANA - BH CONSCIENTE

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Maria Magda de Lima Santiago e professores e alunos do ICA/UNA.
Contato: maria.lima@prof.una.br

Este Projeto de Extensão, seguindo os parâmetros traçados pelo Grupo de Pesquisa em Comunicação do ICA, trata do registro fotográfico de problemas ambientais na cidade de Belo Horizonte, especificamente da situação de descuido das árvores na capital mineira. Tem o objetivo de divulgar, por meio de exposições fotográficas e de parcerias com associações e organizações não governamentais, situações de maus tratos resultantes de grades apertadas, raízes cimentadas e cortes de árvores sem replantio. **Considerando os aspectos subjetivos presentes na relação entre humano e meio ambiente, e a qualificação do urbano como espaço de produção e de repercussão de sensibilidades, procura chamar a atenção dos cidadãos e do poder público, com os quais se pretende dialogar para a necessidade de procurar soluções e de reavaliar a legislação vigente para o setor. O projeto possui apoio da Câmara de Vereadores de BH.**

"O projeto guarda um acervo significativo de árvores públicas em estado de degradação. Tal acervo serve de alerta para os moradores da cidade e para os órgãos públicos". Sara Chaves- Equipe da coordenação de Extensão da Una.

COLETIVO CONSTRUTORES

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Maria Magda de Lima Santiago e professores e alunos do ICA/UNA.
Contato: maria.lima@prof.una.br

Este Projeto de Extensão, seguindo os parâmetros traçados pelo Grupo de Pesquisa em Comunicação do ICA, trata do registro fotográfico de problemas ambientais na cidade de Belo Horizonte, especificamente da situação de descuido das árvores na capital mineira. Tem o objetivo de divulgar, por meio de exposições fotográficas e de parcerias com associações e organizações não governamentais, situações de maus tratos resultantes de grades apertadas, raízes cimentadas e cortes de árvores sem replantio. **Considerando os aspectos subjetivos presentes na relação entre humano e meio ambiente, e a qualificação do urbano como espaço de produção e de repercussão de sensibilidades, procura chamar a atenção dos cidadãos e do poder público, com os quais se pretende dialogar para a necessidade de procurar soluções e de reavaliar a legislação vigente para o setor. O projeto possui apoio da Câmara de Vereadores de BH.**

"O projeto guarda um acervo significativo de árvores públicas em estado de degradação. Tal acervo serve de alerta para os moradores da cidade e para os órgãos públicos". Sara Chaves- Equipe da coordenação de Extensão da Una.

ECONOMIA SOLIDÁRIA

una

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho.

Responsáveis pelo projeto:
Agnaldo Rolin e Cléber Jovino.
Contato: agnaldo.moura@prof.una.br

O Projeto de Consultoria Universitária UNA – Aluno Consultor, oferece Consultoria Empresarial MultiSSetorial, preferencialmente para Empreendedores Individuais (EI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) que, de alguma forma, estejam relacionadas à vida acadêmica da UNA/Contagem, seja através da participação, interação de acadêmicos, colaboradores ou por estarem inseridas nessa região geográfica. O Projeto possui apoio da Prefeitura Municipal de Contagem e de várias empresas e associações do município.

"O projeto é renomado no município de Contagem. Possui uma cartilha com mais de 300 microempreendedores de Contagem". Cleber Jovino- Prof. do curso de Contabilidade da Una Contagem.

ECONOMIA SOLIDÁRIA

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho.

Responsáveis pelo projeto:
Agnaldo Rolin e Cléber Jovino.
Contato: agnaldo.moura@prof.una.br

O Projeto de Consultoria Universitária UNA – Aluno Consultor, oferece Consultoria Empresarial MultiSSetorial, preferencialmente para Empreendedores Individuais (EI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) que, de alguma forma, estejam relacionadas à vida acadêmica da UNA/Contagem, seja através da participação, interação de acadêmicos, colaboradores ou por estarem inseridas nessa região geográfica. O Projeto possui apoio da Prefeitura Municipal de Contagem e de várias empresas e associações do município.

"O projeto é renomado no município de Contagem. Possui uma cartilha com mais de 300 microempreendedores de Contagem". Cleber Jovino- Prof. do curso de Contabilidade da Una Contagem.

ECONOMIA SOLIDÁRIA

una

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho.

Responsáveis pelo projeto:
Agnaldo Rolin e Cléber Jovino.
Contato: agnaldo.moura@prof.una.br

O Projeto de Consultoria Universitária UNA – Aluno Consultor, oferece Consultoria Empresarial MultiSSetorial, preferencialmente para Empreendedores Individuais (EI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) que, de alguma forma, estejam relacionadas à vida acadêmica da UNA/Contagem, seja através da participação, interação de acadêmicos, colaboradores ou por estarem inseridas nessa região geográfica. O Projeto possui apoio da Prefeitura Municipal de Contagem e de várias empresas e associações do município.

"O projeto é renomado no município de Contagem. Possui uma cartilha com mais de 300 microempreendedores de Contagem". Cleber Jovino- Prof. do curso de Contabilidade da Una Contagem.

UNIVERSIDADE ABERTA À PESSOA IDOSA

una

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsáveis pelo projeto:
Cleber Jovino, Agnaldo Rolin e Sara Chaves.
Contato: cleber.silva@prof.una.br

¡O programa Universidade Aberta à Pessoa Idosa Una é desenvolvido pelo Centro Universitário Una e conta com a parceria do COMIC – Conselho Municipal do Idoso de Contagem e da Secretaria Municipal da Pessoa Deficiente, Mobilidade Reduzida e Atenção ao Idoso de Contagem. **O programa é desenvolvido de forma interdisciplinar e multidisciplinar, por meio de projetos que buscam viabilizar o atendimento a demandas do público idoso, envolvendo a participação de diversos cursos ofertados pela Faculdade Una de Contagem e pelo Centro Universitário Una.**
O projeto é apoiado pelo Conselho Municipal do Idoso de Contagem e de Belo Horizonte.
"O Projeto todo semestre oferece conhecimento em Direito, Finanças, Informática, uso consciente de chás, Cinema entre outras temáticas para mais de 150 idosos do município de Contagem". Felipe Carvalho-Instituto Ânima.

MINI-HORTAS CASEIRAS

OPÇÕES DE CULTIVO PARA PEQUENOS ESPAÇOS

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsável pelo projeto:
Professora Maria Zabelê Dantas Moura.
Contato: maria.moura@prof.una.br

A procura por uma alimentação mais saudável e um modo de vida mais natural tem sido cada vez maior. É possível cultivar uma mini-horta mesmo em espaços reduzidos, utilizando materiais recicláveis como latas, garrafas PET, embalagens tetrapack e sem o uso de agrotóxicos. O projeto "Mini-hortas caseiras: opções de cultivo para pequenos espaços" tem como objetivo despertar o interesse da população para técnicas de cultivo de hortas caseiras, estimulando a produção e o consumo de alimentos mais saudáveis. As plantas que mais se adaptam às mini-hortas caseiras são aquelas utilizados como tempero, ervas aromáticas e chás: cebolinha, salsinha, manjericão, hortelã, orégano, erva-cidreira e alecrim, entre outras.

"O projeto oferece dicas importantes de compostagem e de criação de hortas urbanas saudáveis. Os alunos são bastante envolvidos com o projeto". Agnes Casali- Prof[a]. do curso de Ciências Biológicas da Una.

MINI-HORTAS CASEIRAS

OPÇÕES DE CULTIVO PARA PEQUENOS ESPAÇOS

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsável pelo projeto:
Professora Maria Zabelê Dantas Moura.
Contato: maria.moura@prof.una.br

A procura por uma alimentação mais saudável e um modo de vida mais natural tem sido cada vez maior. É possível cultivar uma mini-horta mesmo em espaços reduzidos, utilizando materiais recicláveis como latas, garrafas PET, embalagens tetrapack e sem o uso de agrotóxicos. O projeto "Mini-hortas caseiras: opções de cultivo para pequenos espaços" tem como objetivo despertar o interesse da população para técnicas de cultivo de hortas caseiras, estimulando a produção e o consumo de alimentos mais saudáveis. As plantas que mais se adaptam às mini-hortas caseiras são aquelas utilizados como tempero, ervas aromáticas e chás: cebolinha, salsinha, manjericão, hortelã, orégano, erva-cidreira e alecrim, entre outras.

"O projeto oferece dicas importantes de compostagem e de criação de hortas urbanas saudáveis. Os alunos são bastante envolvidos com o projeto". Agnes Casali- Prof[a]. do curso de Ciências Biológicas da Una.

UNA
INDICADORES GRI
2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

EC5

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO, DISCRIMINADO POR GÊNERO, COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A promoção do bem-estar econômico constitui uma das formas de uma organização investir em seus empregados. Esse indicador ajuda a demonstrar como a organização contribui para o bem-estar de seus empregados em unidades operacionais importantes. O indicador também fornece indicações sobre a competitividade dos salários pagos pela organização, bem como informações relevantes para a avaliação do efeito dos salários no mercado de trabalho local. A oferta de salários acima do mínimo é um fator importante para o desenvolvimento de relações sólidas com a comunidade, para promover a lealdade dos empregados e no fortalecimento da licença social de operação. Esse indicador é ainda mais relevante para organizações em que uma parcela substancial dos empregados é remunerada de um modo ou nível estreitamente vinculado a leis e regulamentos relativos ao salário mínimo.

a. Quando uma parcela significativa dos empregados recebe salários sujeitos às regras do salário mínimo, relate a variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário mínimo. O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas faixas de salários para grupos de cargos. O salário mais baixo atualmente corresponde a 1,10 do salário mínimo regional. Não há diferenciação de gênero.

b. Relate se há um salário mínimo local ou se ele varia entre unidades operacionais importantes, discriminado por gênero. Em circunstâncias em que diferentes salários mínimos podem ser usados como referência, informe qual salário mínimo está sendo usado.Não há diferença de salário mínimo regional. No entanto, há diferenças em relação aos pisos salariais estabelecidos pelas CCT locais em cada unidade que se diferenciam por categoria profissional e não por gênero!

c. Relate a definição usada para “unidades operacionais importantes” (caso todas unidades sejam contempladas, ignore). Todas as unidades são contempladas conforme resposta acima.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

EC6

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

Uma forma de beneficiar a comunidade local é garantir que funções de alta gerência sejam desempenhadas por membros locais.

A diversidade dentro de uma equipe de gestão e a inclusão de membros da comunidade local podem fortalecer o capital humano, os benefícios econômicos para comunidades locais e a capacidade da organização de compreender necessidades locais.

a. Relate o percentual de membros das diretorias de unidades operacionais importantes contratados (por tempo integral) que são nativos do local (ou que habitam o local por mais da metade de sua vida). Considerar diretores acadêmicos e administrativos/financeiros.

Os membros da Diretoria/Gerência representam 0,74% do total de colaboradores.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN8

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

A divulgação do volume total de água retirada por fonte contribui para uma melhor compreensão da escala global dos impactos e riscos potenciais associados ao uso de água por parte da organização. O volume total retirado fornece um indicativo do tamanho e importância relativos da organização como usuária de água, além de oferecer um valor de referência para outros cálculos relativos à eficiência e uso.

a. Relate o volume total de água retirada das seguintes fontes: 1. Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceano; 2. Águas subterrâneas; 3.Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização; 4.Efluentes de outra organização; 5. Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água. (Relate as normas, metodologias e premissas adotadas)

1. Não se aplica; 2. Possuímos apenas um poço no grupo que não contém hidrômetro, impossibilitando a medida. Este poço localiza-se na Una Bom Despacho; 3. Não se aplica; 4. Não se aplica; 5. A empresa Una localiza-se em MG, SP e GO, respectivamente com atendimento pelas concessionárias COPASA, SABESP e SANEAGO. O valor total de todas as unidades gerou o resultado de 54566,47 m^3, dado extraído das contas fornecidas pelas concessionárias.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN11

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS PROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma área de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)

Não existem unidades protegidas ou nas adjacências da Una.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN13

EXISTE ALGUM HABITAT NATURAL PROTEGIDO OU RESTAURADO PELA ORGANIZAÇÃO NO ÚLTIMO ANO?

Não.

EN14

ALGUMA UNIDADE DA ORGANIZAÇÃO ESTÁ EM ÁREA HABITADA POR ESPÉCIE NA LISTA VERMELHA DA IUCN? SE ESTIVER RELATE A(S) ESPÉCIE(S) E O NÍVEL DE RISCO DE EXTINÇÃO.

Não se aplica

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

a. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para o total de trabalhadores (ou seja, empregados próprios e terceirizados), discriminados por: 1. Região e 2. Gênero.

TABELA DE ABSENTEÍSMO	
Taxa de lesões (TL)*1	0,0
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	0,0
Taxa de dias perdidos (TDP)*2	0,0
Taxa de absenteísmo (TA)*3	1,27
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	0,0

1. Frequência de acidentes com lesão, acarretando horas perdidas. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja, 2.282 colaboradores-hora de exposição, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. Houve um total de 17 acidentes, destes 10 típicos (4 masculinos e 6 femininos) - e 7 de trajeto (2 masculinos e 5 femininos) com lesão e afastamento. Somente envolvidos em Belo Horizonte (região sudeste).

2. Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de 115 dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.

3. Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença maternidade/paternidade, prorrogação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é cinco dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) x nº de empregados por região, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. TA = dias ausentes/dias programados x 100.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

b. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para autônomos que trabalham no local e cuja segurança geral no ambiente de trabalho é de responsabilidade da organização, discriminados por: 1. Região 2. Gênero.
Não houve registro de acidente com autônomo.

c. Relate o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes.
As normas são: NR5, NR4, NBR14280, além disso, procedimento interno de análise, registro e investigação de acidente.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA09

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o número médio de horas de treinamento realizado pelos empregados da organização durante o ano de 2017, discriminado por Gênero e Categoria funcional.
Una: 2,8 horas. Não é possível gerenciar os indicadores de treinamento hoje no nível de horas por gênero e categoria funcional.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA10

PROGRAMAS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E APRENDIZAGEM CONTÍNUA QUE CONTRIBUEM PARA A CONTINUIDADE DA EMPREGABILIDADE DOS EMPREGADOS EM PERÍODO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

a. Relate o tipo e escopo de programas implementados e da assistência prestada para aperfeiçoar as habilidades de empregados.
Não possuímos.

b. Relate, caso existam, os programas de transição oferecidos para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho.
Não possuímos.

LA12

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE

a. Relate o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1. Gênero; 2. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3. Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Masculino: 50%
Feminino: 50%
Percentual de 30 anos: 4,5%
Percentual de 30 a 50 anos: 90,9%
Percentual mais 50 anos: 4,5%

b. Relate o percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1. Gênero; 2. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3. Grupos minoritários; 4. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Administrativo:
Masculino: 37,1%
Feminino: 62,9%
Percentual de 30 anos: 40,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 50,9%
Percentual mais 50 anos: 9,1%

Docente:
Masculino: 52,1%
Feminino: 47,9%
Percentual de 30 anos: 8,1%
Percentual de 30 a 50 anos: 77,4%
Percentual mais 50 anos: 14,5%

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = **55%**
% de homens = **45%**

Salário médio das mulheres = **R$ 2.785,84**
Salário médio dos homens = **R$ 3.208,39**

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

UNIBH 2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO ESCOLAR MTC

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

Responsáveis pelo projeto:
Adriana Fonseca e Veronica Figueiredo.
Contato: adriana.fonseca@unibh.br

O programa de acompanhamento escolar existe há mais de 20 anos no Minas Tênis Clube, oferecendo atendimento didático-pedagógico para os minas-tenistas que estão na Educação Infantil ou no Ensino Fundamental.

Desde 2017, com 12 estagiários do UniBH, o trabalho busca ajudar os alunos em suas tarefas extraclasse, além de auxiliar no desenvolvimento da autonomia de estudo. Atualmente são atendidos em média de 500 alunos/mês.

UNIBH FESTIVAL

Temáticas que o projeto se inclui:
4. Abolir o trabalho forçado.

Responsáveis pelo projeto:
Adriana Machado Reis Fonseca e Rafael Alves Papa.

O UniBH Festival é um concurso de música realizado pelo UniBH e aberto para a comunidade que premia os novos talentos da música da capital. O projeto se enquadra com o cunho social a partir do momento que promove novos artistas no cenário musical. Os artistas têm contato com produtoras e artistas já consolidados do mercado. No ano de 2017, por exemplo, cantores como Yan Guedes, Rodrigo Borges e o Diretor do Studio Independente avaliaram as bandas participantes.

FATORES DE RISCO ASSOCIADOS A QUEIXAS ÁLGICAS EM JOELHO DE TRABALHADORES DO COMÉRCIO

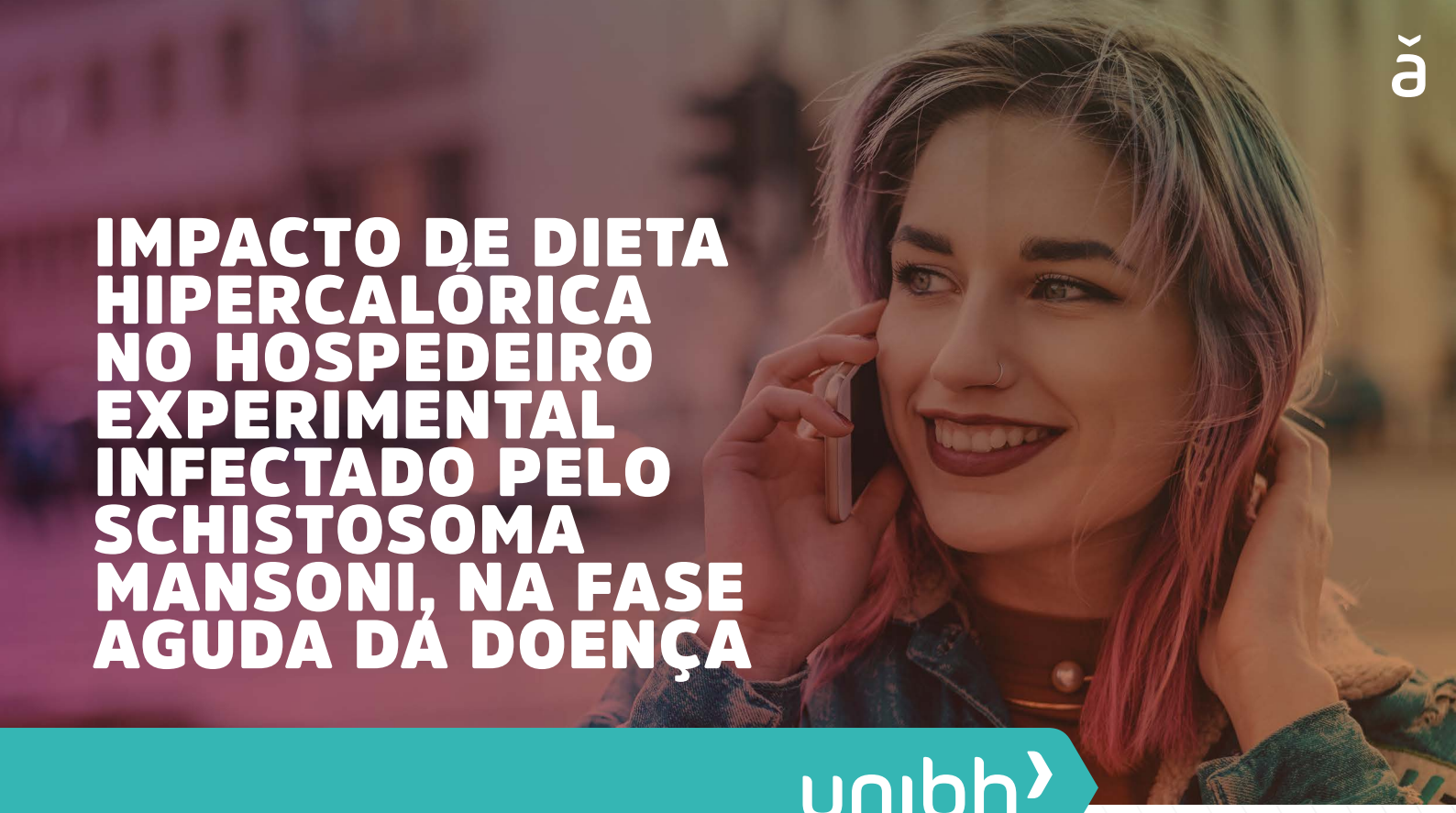
unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

Responsáveis pelo projeto:
Professores Thiago Ribeiro Teles dos Santos
e Carla Eustáquio Augusto.
Contatos:
thiago.teles@prof.unibh.br
carlaluli@yahoo.com.br

Este projeto tem como objeto de estudo a investigação de fatores de risco associados às queixas álgicas de joelho em trabalhadores do comércio. Essas queixas constituem um problema de saúde pública para esse grupo populacional e podem impactar a funcionalidade do trabalhador no seu dia a dia, aumentar a frequência de absenteísmo no trabalho e contribuir com o desenvolvimento de patologias articulares degenerativas, como condromalácia e osteoartrite.

"Participar de um projeto de pesquisa é algo muito enriquecedor. Aprendi (mais ainda) o quão importantes são as evidências científicas na área da saúde, além de perceber a enorme responsabilidade de lidar com os sujeitos da pesquisa e estar participando da elaboração de um artigo. Quero agradecer aos meus colegas e, em especial aos professores Thiago e Carla, por todo apoio que tive".
Depoimento da realizora Maria Luiza Coelho Pessoa



IMPACTO DE DIETA HIPERCALÓRICA NO HOSPEDEIRO EXPERIMENTAL INFECTADO PELO SCHISTOSOMA MANSONI, NA FASE AGUDA DA DOENÇA

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

Responsável pelo projeto:
Professora Denise da Silveira Lemos Giunchetti.
Contato: dsilveira@prof.unibh.br

A esquistossomose apresenta uma alta taxa de mortalidade mundial. O estado nutricional do hospedeiro, como a obesidade, possui uma grande influência na patologia da doença. A fase aguda da doença apresenta sintomas como anorexia, hepatoesplenomegalia, leucocitose e aumento das globulinas. **Objetivo: neste estudo foram avaliados os efeitos causados pela dieta hipercalórica nos aspectos clínicos, parasitológicos e bioquímicos do hospedeiro experimental infectado pelo Schistosoma mansoni, na fase aguda da doença.** Metodologia: 38 camundongos da linhagem C57BL/6 foram divididos em quatro grupos onde foram oferecidas dietas padronizadas para cada grupo experimental, a saber: grupo não infectado e alimentado com ração (NIR), grupo infectado e alimentado com ração (INFR), grupo não infectado e alimentado com dieta hipercalórica (NIH) e grupo infectado e alimentado com dieta hipercalórica (INFH). O projeto possui apoio do Instituto René Rachou e da Universidade Federal de Minas Gerais.

"Fazer a iniciação científica e desenvolver meu TCC utilizando modelo animal foi de grande importância para minha carreira que se inicia".
Depoimento da estudante Marcela Silva – 8º período de Ciências Biológicas.

JUIZADO DE CONCILIAÇÃO

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos.

Responsável pelo projeto:
Professora Ana Luisa Coelho Perim.
Contato: aperim@prof.unibh.br

Em parceria com o Tribunal de Justiça de Minas de Gerais (TJMG) há mais de 15 anos, o projeto de extensão do Juizado de Conciliação do curso de Direito do Centro Universitário de Belo Horizonte – UniBH, vem contribuir com a sociedade, tentando resolver, de forma amigável, os conflitos e divergências existentes na sociedade.

O projeto tem por objetivo alterar a cultura da litigiosidade e promover a busca de soluções para os conflitos mediante a construção de acordos. O projeto possui o patrocínio do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

VISUALIZAÇÃO DE GENOMAS NO ESPAÇO MULTIDIMENSIONAL USANDO DECOMPOSIÇÃO EM VALORES SINGULARES (SVD) E ALGORITMOS DE OTIMIZAÇÃO

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto: Professor Bráulio Roberto Gonçalves Marinho Couto e alunos de Iniciação Científica: Lucas Felipe; Silva Gabriel Bandeira Tofani e Lara Maria Silva Miranda.
Contato: braulio.couto@prof.unibh.br

O objetivo deste trabalho é criar um sistema de visualização de genomas baseado em decomposição em valores singulares e algoritmos de otimização, aplicando-o a dados de genomas completos e comparando os resultados obtidos com árvores filogenéticas clássicas. O projeto possui apoio da FAPEMIG.

"Foi muito gratificante participar do projeto de Iniciação Científica, pois além de aumentar conhecimentos de áreas do meu interesse (especialmente bioestatística), também tive contato direto com o meio acadêmico, na forma de pesquisa e levantamento de referências relevantes, elaboração de projetos de pesquisa e aprovação por comitês de ética, confecção de artigo científico que foram submetidos e aprovados por revistas nacionais e internacionais e apresentação dos resultados das pesquisas em eventos científicos".
Depoimento do estudante Gabriel Bandeira Tofani

FINIT 2017

unibh

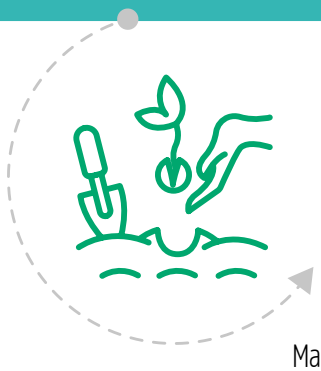
Temáticas que o projeto se inclui:
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto:
Gabriela Camargos.
Contato: gabriela.lima@unibh.br

O Unibh participou do evento Finit com algumas ações:
1)Arena Criativa – participação do LEGRA;
2)Arena Experience – stands 6 e 7 com alguns trabalhos abaixo:
Implementação de Sistema de Apoio à Decisão Utilizando Text Mining por meio do IBM Watson **|** Carro Elétrico **|** Hortas Urbanas **|** Cadeia Produtiva e Análise Sensorial de Cerveja Artesanal com Probióticos **|** Apresentação de Impressora 3D, Ânima Lab (Espaço Arena Criativa) **|** Sistema para modelagem automobilístico: proposta inovadora para redução de combustível e acidentes no trânsito **|** SID - Robô social para interação entre pacientes e profissionais da saúde **|** Utilização da Lama Abrasiva na Fabricação de Tijolos Maciços de solo-cimento **|** Uso de Robôs humanoides para educação de profissionais de saúde **|** Implementação de Sistema de Apoio à Decisão Utilizando Text Mining por meio do IBM Watson.

HORTAS ORGÂNICAS NO UNIBH: ALIMENTOS SAUDÁVEIS PARA A COMUNIDADE

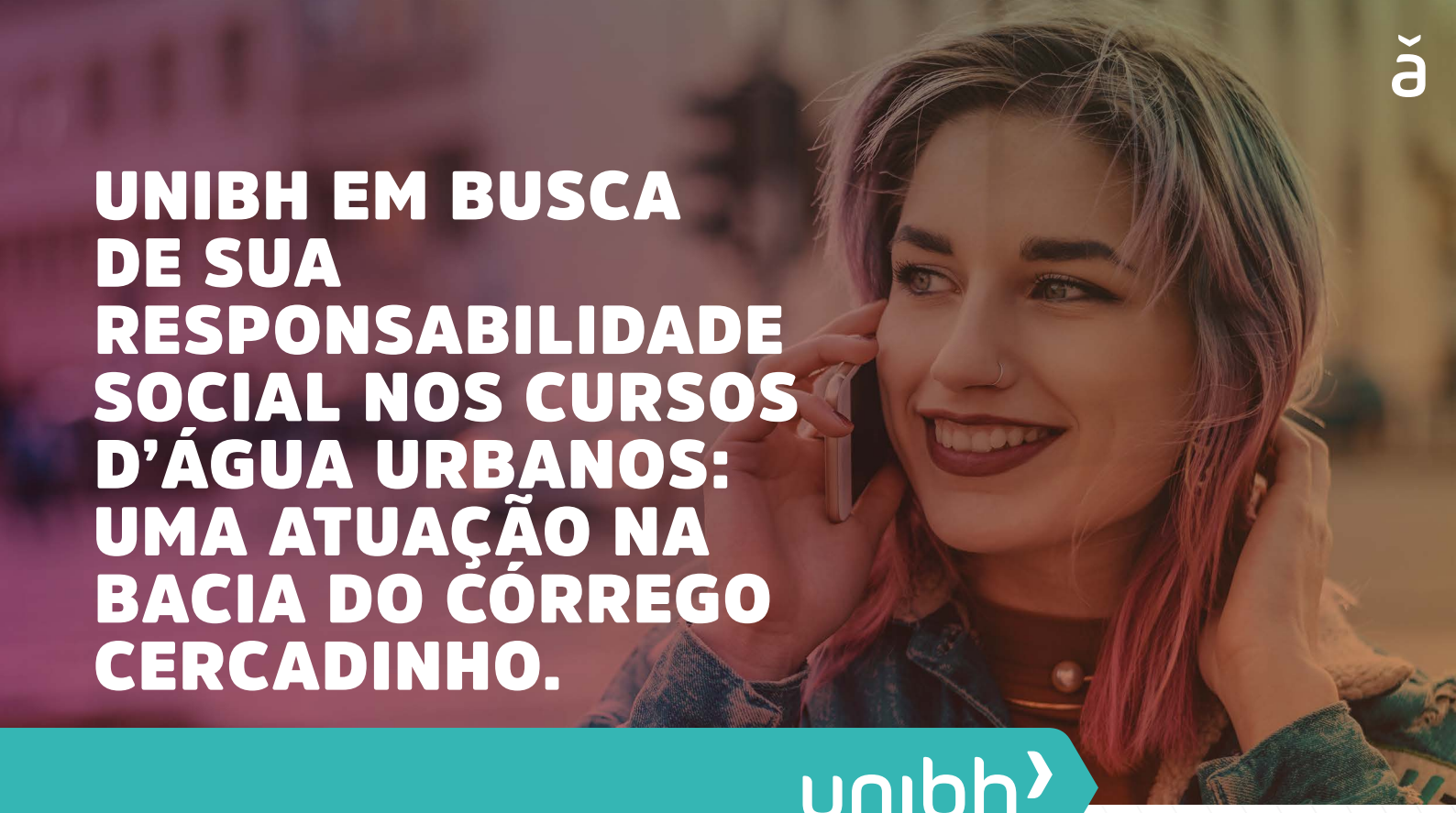
unibh



Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Magno André de Oliveira, Alan Rodrigues Teixeira Machado, Marcia Rodrigues Marques, Jullymara Geralda Cardoso, André Ferreira Dias, Igor Jorlan Lourenço Peixoto, Lucas Eduardo Ribeiro Nogueira, Helves Vieira Gomes, Giselle Marques e Souza, Larissa Damião Martins, Amanda Caroline Moura de Carvalho, Henrique Anthony Souza Lobo, João Henrique Costa Thomaz, André Amaral Ramos e Leonardo Douglas de Castro Neves.
Contato: eng.magnoandre@gmail.com
https://www.facebook.com/hortasorganicasnounibh/
Instagram: @hortas_organicas

O Projeto de extensão comunitária 'Hortas Orgânicas no UniBH: alimentos saudáveis para a comunidade' foi implantado no UniBH em 2017, aprovado pelo núcleo acadêmico. Com apoio da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte e Escola Municipal Professora Efigênia Vidigal, é um projeto que engloba todas as áreas do conhecimento comum a todos os cursos de graduação caracterizada como atividade complementar e inovadora/rentável. A intenção do projeto com esta iniciativa é levar os estudantes ao encontro de novos horizontes com desafios antes não vislumbrados, incluindo a qualificação para a cidadania, a formação voltada à responsabilidade social, oferecendo-lhes além de conhecimento, lições de vida e a obtenção de um currículo diferenciado com muita premiação e publicação. Ademais, ações humanistas são promovidas como: cursos de capacitação, mentorias, vistas "na e da" comunidade, por fim as hortaliças produzidas em nossa IES são doadas em evento locais. O projeto possui apoio da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte e Escola Municipal Professora Efigênia Vidigal.



UNIBH EM BUSCA DE SUA RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS CURSOS D'ÁGUA URBANOS: UMA ATUAÇÃO NA BACIA DO CÓRREGO CERCADINHO.

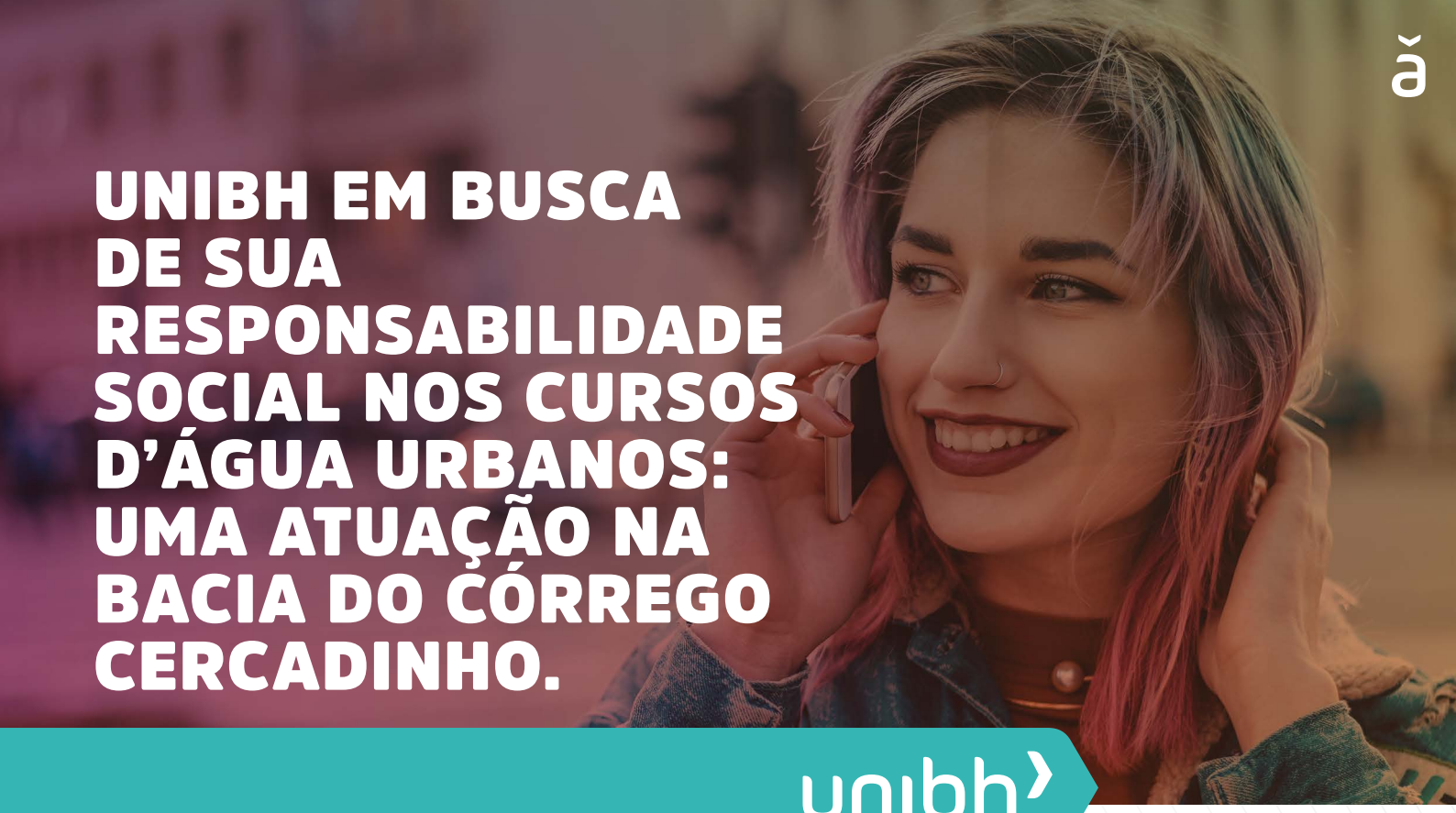
unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto:
Márcia Rodrigues Marques.
Contato: cercadinhodados@gmail.com

Este projeto visa trazer mecanismos para que, através do Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH), seus estudantes e as comunidades do entorno reconheçam a existência e a importância de cursos d'água na cidade, e que busquem compreender suas dinâmicas, preservar sua diversidade, conservar seus potenciais e propor medidas que levem ao envolvimento das comunidades, estudantes e empresas para assim buscar alternativas a uma real gestão participativa e descentralizada. Nessa linha, o projeto ora apresentado possui grande relevância ambiental e social atuando na bacia hidrográfica do córrego Cercadinho, em parceria com o Subcomitê do Arrudas, o Comitê de Bacias Hidrográficas do rio das Velhas e Comissão de meio Ambiente do Bairro Havaí e Adjacências e a Associação do Bairro Buritis desenvolvendo a integração do UniBH Campus Buritis com a comunidade do entorno da bacia do Cercadinho.

"O projeto tem sido de extrema importância para meu crescimento pessoal no que diz respeito ao envolvimento socioambiental e para crescimento profissional e educacional, por meio de pesquisas, publicações de trabalhos, realizações de análises de água, trabalho em equipe e uma série de atividades que juntas acrescentaram muito em minha bagagem e ampliaram meu olhar em busca do conhecimento constante".
Depoimento da estudante Nataly Damaris dos Santos, aluna de Engenharia de Minas



UNIBH EM BUSCA DE SUA RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS CURSOS D'ÁGUA URBANOS: UMA ATUAÇÃO NA BACIA DO CÓRREGO CERCADINHO.

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto:
Márcia Rodrigues Marques.
Contato: cercadinhodados@gmail.com

Este projeto visa trazer mecanismos para que, através do Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH), seus estudantes e as comunidades do entorno reconheçam a existência e a importância de cursos d'água na cidade, e que busquem compreender suas dinâmicas, preservar sua diversidade, conservar seus potenciais e propor medidas que levem ao envolvimento das comunidades, estudantes e empresas para assim buscar alternativas a uma real gestão participativa e descentralizada. Nessa linha, o projeto ora apresentado possui grande relevância ambiental e social atuando na bacia hidrográfica do córrego Cercadinho, em parceria com o Subcomitê do Arrudas, o Comitê de Bacias Hidrográficas do rio das Velhas e Comissão de meio Ambiente do Bairro Havaí e Adjacências e a Associação do Bairro Buritis desenvolvendo a integração do UniBH Campus Buritis com a comunidade do entorno da bacia do Cercadinho.

"O projeto tem sido de extrema importância para meu crescimento pessoal no que diz respeito ao envolvimento socioambiental e para crescimento profissional e educacional, por meio de pesquisas, publicações de trabalhos, realizações de análises de água, trabalho em equipe e uma série de atividades que juntas acrescentaram muito em minha bagagem e ampliaram meu olhar em busca do conhecimento constante".
Depoimento da estudante Nataly Damaris dos Santos, aluna de Engenharia de Minas

CÉLULA SOLAR A PARTIR DO REAPROVEITAMENTO DE PILHAS NÃO ALCALINAS

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Douglas Henrique Queiroz de Carvalho, Bruno Lourencio Dias dos Santos, Isabella Lobo Filgueiras de Miranda Gomes e Artur Tancredo Guimarães de Alvarenga.
Contatos: douglas.carvalho@prof.unibh.br / bruno.lourenciods@gmail.com/ isabella.lobo.fmg@gmail.com/ arturtancredo@hotmail.com
Fan Page: @PE.CelulasSolares

Atualmente a produção energética via derivados de petróleo e hidrelétricas, além de altamente saturados, geram impactos ambientais negativos. A utilização de energia solar minimiza a poluição mundial com geração de energia elétrica limpa. Nesse contexto os avanços tecnológicos em relação às células fotovoltaicas têm ganhado mais espaço no cenário energético. O supracitado método de fornecimento de energia via sensores fotossensíveis dividem-se em 3 gerações. A Primeira baseia-se em chapas de silício cristalino, sendo essa utilizada em residências. A segunda, utiliza o silício amorfo e filmes finos inorgânicos, desenvolvida com o intuito de solucionar os problemas da primeira geração. A terceira, reúne o melhor das gerações já mencionadas, inovando a forma de confecção tornando-se uma interessante e importante alternativa por possibilitar menor custo quando comparado aos processos anteriores além do baixo impacto ambiental.

"O projeto proporcionou ao grupo a possibilidade da vivência na área científica, assim como a tomada de decisão acerca do desenvolvimento do trabalho. O viés sustentável do trabalho tem grande impacto na carreira profissional de nós, alunos envolvidos, e na sociedade, uma vez que temos contato com tecnologias importantes para a nossa formação e a possibilidade de entregar um material benéfico à sociedade em troca de materiais que muitas vezes não apresentam um descarte correto. Além do já citado, o projeto proporcionou contato com profissionais da área ao ser exposto em feiras e congressos".
Depoimento do estudante Bruno Lourencio Dias dos Santos

ATUAÇÃO DE ACADÊMICOS DE MEDICINA VETERINÁRIA NA EDUCAÇÃO DE PEQUENOS PRODUTORES RURAIS DE AVES DE PRODUÇÃO – GRUPO DE ESTUDO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA AVÍCOLA

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto: Bruno Antunes Soares.
Contato: Facebook: @unibhgecta

O objetivo do presente projeto é realizar eventos (palestras, reuniões, workshops, cursos de atualização) para acadêmicos de Medicina Veterinária sobre aves de produção, capacitá-los e inseri-los no treinamento prático de pequenos e médios produtores de aves caipiras do estado de Minas Gerais com intuito de aumentar a produção de alimentos de origem avícola na zona rural, fomentar projetos de crescimento econômico rural com essa atividade e transformar o pequeno produtor em uma microempresa rural, melhorando sua qualidade socioeconômica. O projeto possui o apoio da Associação de Avicultores de Minas Gerais (AVIMIG) Avifran, Sítio da Serra (Empresa de Genética Avícola) e Agropan (Empresa de Produtos para Avicultura).

"O projeto melhora a curto prazo a qualidade sanitária dos plantéis avícolas de pequena e média escala de produção. Os produtores observam após a interação com os acadêmicos o quanto de informação eles podem adquirir e serem capacitados para melhorar suas criações. A adequação imediata das recomendações realizadas pelos alunos e orientadas pelo professor proponente contribui de forma visível no aumento da produção de ovos coletados diariamente, aumento do peso de aves para corte e na redução da mortalidade".
Depoimento do professor Bruno Antunes Soares

MINDFULNESS APP MOBILE 3D: DESENVOLVIMENTO, PATENTEAMENTO E DISTRIBUIÇÃO

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Temática que o projeto se inclui:
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto:
Ana Paula de Melo Ferreira.
Contato: anapaulameloferreira@yahoo.com.br

É evidente a necessidade de desenvolver programas de autorregulação, visando diminuir esses níveis elevados de estresse e, consequentemente, melhorar a qualidade de vida das pessoas. O acesso a essas técnicas é de fundamental importância para a Medicina dos dias de hoje, pois valoriza o papel do participante no controle da sua própria saúde. Uma das formas de permitir essa acessibilidade é através de aplicativos móveis que são como um computador de bolso, acompanhando o indivíduo 24 horas por dia. Desse modo, desenvolver soluções computacionais seguras no formato de aplicativos móveis representa um meio eficaz de disponibilizar saúde e atingir a população, diminuindo o ônus Municipal, Estadual e Federal, reafirmando a responsabilidade social do UniBH, através da solidarização, entre a academia cientÍfica e a comunidade, articulando ensino, pesquisa e extensão. Este projeto possui também parceria com a UFMG.

"Um sistema de saúde integrado é aquele onde a pessoa aprende a ter consciência da sua responsabilidade perante o tratamento clínico. Aprende a se conhecer e cuidar, fazendo com que a prevenção passe a ser tão valorizada quanto a intervenção farmacológica. A tecnologia em saúde possibilita essa integração, pois valoriza o papel do paciente no controle da sua própria saúde".
Depoimento de Ana Paula de Melo Ferreira

SUSTENTABILIDADE COM RESPONSABILIDADE (VERTENTE BIODIESEL)

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto: Maria Elena Walter.
Contato: melenawalter@gmail.com

O projeto tem como função promover apoio às demandas sociais e ambientais, buscando, de acordo com seu Compromisso Público e as Políticas de Responsabilidade Social e de Qualidade, Saúde, Segurança e Meio Ambiente, contribuir para a inserção social, a preservação ambiental e o desenvolvimento das comunidades onde está presente com a missão de atuação sustentável alinhada aos princípios que estimulam o comportamento ético e responsável por todos, o que inclui, necessariamente, a transparência em suas ações e o diálogo permanente, comprovando o compromisso com o desenvolvimento e a criação de valor para toda a sociedade. Como uma vertente deste projeto observou-se a necessidade de a criação de um Biodiesel mais ecológico juntamente com óleo residual, pois este é de grande descarte diário.

"O projeto tem me ensinado a cada dia mais!
Com ele aprendi a olhar os resíduos com outro olhar
e entender que é possível melhorar o ambiente de forma sustentável".
Depoimento de Rayane Hellen de Andrade Alves e Silva

CUIDADOR DE IDOSOS

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Temática que o projeto se inclui?
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo projeto: Professora Rita de Cássia Guedes.
Contato: rita.guedes@prof.unibh.br

Este projeto é voltado às pessoas interessadas em cuidar de idosos, sendo eles cuidadores formais (profissionais remunerados para esta ocupação) ou informais (familiares), e tem como objetivo usar a educação gerontológica para a promoção do envelhecimento ativo e de uma melhor condição de cuidado à pessoa idosa, além de reforçar redes de suporte social e fortalecer os vínculos entre cuidadores e os idosos por eles assistidos. Trata-se de um curso semestral composto por 15 encontros de três horas semanais e constituídos por aulas expositivas e atividades práticas semanais voltadas para a formação gerontológica do profissional, bem como de seu bem-estar biopsicossocial.

"Não tenho nem palavras. Esse curso é de uma grandeza. Eu fiquei encantada com os professores, com a organização e a entrega dos professores com os alunos. Vocês estão de parabéns. O curso abriu minha cabeça. Aqui aprendi muito e fiz novas amizades. Se pudesse eu repetiria. Depois do curso mudei a minha abordagem e vi que essa é uma profissão de muita responsabilidade. Gostaria de fazer fisioterapia e me especializar em idoso".
Depoimento da beneficiária Cláudia Lúcia da Silva

CUIDADOR DE IDOSOS

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Temática que o projeto se inclui?
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo projeto: Professora Rita de Cássia Guedes.
Contato: rita.guedes@prof.unibh.br

Este projeto é voltado às pessoas interessadas em cuidar de idosos, sendo eles cuidadores formais (profissionais remunerados para esta ocupação) ou informais (familiares), e tem como objetivo usar a educação gerontológica para a promoção do envelhecimento ativo e de uma melhor condição de cuidado à pessoa idosa, além de reforçar redes de suporte social e fortalecer os vínculos entre cuidadores e os idosos por eles assistidos. Trata-se de um curso semestral composto por 15 encontros de três horas semanais e constituídos por aulas expositivas e atividades práticas semanais voltadas para a formação gerontológica do profissional, bem como de seu bem-estar biopsicossocial

"Não tenho nem palavras. Esse curso é de uma grandeza. Eu fiquei encantada com os professores, com a organização e a entrega dos professores com os alunos. Vocês estão de parabéns. O curso abriu minha cabeça. Aqui aprendi muito e fiz novas amizades. Se pudesse eu repetiria. Depois do curso mudei a minha abordagem e vi que essa é uma profissão de muita responsabilidade. Gostaria de fazer fisioterapia e me especializar em idoso".
Depoimento da beneficiária Cláudia Lúcia da Silva

.

ADSORVENTES AMBIENTAIS NA DESCONTAMINAÇÃO DE CURSOS D'ÁGUA

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

O projeto possui parceria das professoras Elizabeth Rodrigues Brito Ibrahim e Diva de Souza e Silva Rodrigues e patrocínio da Fapemig.

O projeto de Iniciação Científica intitulado ' Adsorventes Ambientais na Descontaminação de Cursos D'água' tem como objetivo testar a eficiência de tal material na adsorção de diversos contaminantes e fazer a instalação de filtros nos córregos ao longo da sub-bacia de Cercadinho/BH.

"O projeto de Iniciação Científica é de primordial importância para todos os alunos que buscam aprender e ter maior vivência do laboratório. Aprendi muito no projeto sobre temas e práticas que nem sempre vemos na sala de aula. Além disso, existe uma grande liberdade de testar novas metodologias para descobrir o que melhor se enquadra no material utilizado no trabalho. Há também uma grande preocupação ambiental e uma grande parte prática a ser realizada para a implantação do material em sub-bacias e córregos, o que torna o projeto muito aplicável, por se tratar de adsorção de materiais oleosos e corantes têxteis".
Depoimento de Isabella Matos de Oliveira

FIM DE SEMANA NO UNIBH

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

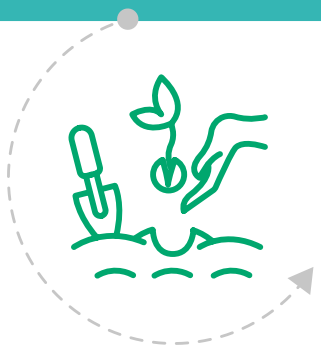
Responsável pelo projeto:
Ana Carolina Riveros.
Contato: carol.riveros@unibh.br
unibh.br/campusaberto

O UniBH abriu suas portas para unir ainda mais os alunos e a comunidade. Como parte do projeto Campus Aberto, o evento oferece atividades e serviços para todas as idades, incluindo orientações nas áreas de saúde, empreendedorismo e jurídica, além de emissão de segunda via de documentos, cultura, lazer para as crianças e muito mais. Em 2017 foram realizadas quatro edições do evento.

Em 2018 estão previstas sete edições. O projeto envolve Coordenadores, professores, alunos, parceiros e comunidade. São parceiros do projeto a Associação de Bairros, Recivil, Instituto de Identificação de MG, PROCON, BHTRANS, Economia Solidária e Corpo de Bombeiros.

HORTAS URBANAS: CULTIVANDO UMA CIDADE MAIS SAUDÁVEL

unibh



Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

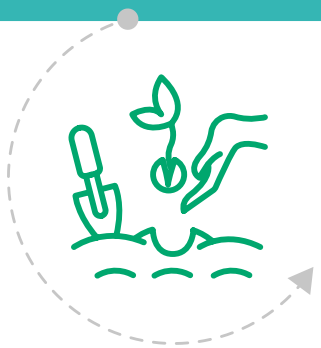
Responsável pelo projeto:
Professora Juliana Batista de Souza.
Contato: juliana.souza@prof.unibh.br /
hortasurbanasunibh@gmail.com
https://www.facebook.com/Hortasurbanasbh
Instagram: @hortasurbanasunibh

O projeto de Hortas Urbanas - Cultivando uma cidade mais saudável apresentou uma proposta para cultivo de plantas hortaliças e medicinais em locais convencionais (canteiros direto no chão) e não convencionais (pequenos e grandes recipientes de plástico, papelão, caixas de ovo, caixotes de madeira, bombonas de plástico, entre outros recipientes recicláveis), incentivando a prática do cultivo orgânico e saudável de vegetais, e contribuindo assim com a melhoria da qualidade ambiental, da segurança alimentar, da saúde, do bem-estar físico e mental da população de Belo Horizonte.

Este projeto trabalhou todas as questões de cultivo das plantas através de oficinas de plantar e levou as informações à população de Belo Horizonte e de cidades vizinhas e promoveu assim a troca de experiências e interação com os participantes. Além disso, promoveu a capacitação dos alunos para atuarem no mercado de trabalho e na continuidade dos estudos dentro das temáticas abordadas.

HORTAS URBANAS: CULTIVANDO UMA CIDADE MAIS SAUDÁVEL

unibh



Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto:
Professora Juliana Batista de Souza.
Contato: juliana.souza@prof.unibh.br /
hortasurbanasunibh@gmail.com
https://www.facebook.com/Hortasurbanasbh
Instagram: @hortasurbanasunibh

O projeto de Hortas Urbanas - Cultivando uma cidade mais saudável apresentou uma proposta para cultivo de plantas hortaliças e medicinais em locais convencionais (canteiros direto no chão) e não convencionais (pequenos e grandes recipientes de plástico, papelão, caixas de ovo, caixotes de madeira, bombonas de plástico, entre outros recipientes recicláveis), incentivando a prática do cultivo orgânico e saudável de vegetais, e contribuindo assim com a melhoria da qualidade ambiental, da segurança alimentar, da saúde, do bem-estar físico e mental da população de Belo Horizonte. Este projeto trabalhou todas as questões de cultivo das plantas através de oficinas de plantar e levou as informações à população de Belo Horizonte e de cidades vizinhas e promoveu assim a troca de experiências e interação com os participantes. Além disso, promoveu a capacitação dos alunos para atuarem no mercado de trabalho e na continuidade dos estudos dentro das temáticas abordadas.

"O projeto de extensão "Hortas Urbanas – Construindo uma cidade mais saudável", de um modo geral, superou minhas expectativas; a orientação, o envolvimento proposto de trabalhos dentro do projeto, as oficinas realizadas em grandes e pequenos eventos e o envolvimento com a comunidade contribuiu de forma efetiva para nós, como estudantes, tivéssemos um enriquecimento em nossa capacitação, saindo do cotidiano, quebrando a barreira entre a comunidade científica e leigos. Conseguimos levar, ensinar, incentivar e criar novas ideias em conjunto com a comunidade e fico extremamente feliz e grata de ver como o projeto se tornou uma excelente ferramenta de educação ambiental".
Depoimento de Sarah Emilly Guilhermino de Queiroz

MÍDIA CIDADÃ

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho.

Responsável pelo projeto:
Virgínia Borges Palmerston.
Contato: vpalmerston@hotmail.com
https://www.facebook.com/midiacidadaUNIBH/

Este projeto de extensão do curso de Jornalismo do UniBH foi criado há 14 anos, com o intuito de desenvolver planejamento de comunicação estratégica e produzir informativos para Organizações Não Governamentais (ONGs), associações de moradores de bairro e escolas públicas de Belo Horizonte. Neste ano de 2017, sob nova nomenclatura, Projeto de Extensão Mídia Cidadã, firmamos parceria com a Escola Municipal Oswaldo Cruz e realizamos, no primeiro semestre, oficinas de leitura crítica da mídia e de redação jornalística com alunos do oitavo e nono anos do ensino fundamental. Em virtude de solicitação da coordenação do curso de Jornalismo, neste segundo semestre de 2017, desenvolvemos um planejamento de comunicação estratégica para as Quitandeiras de Congonhas, por meio de uma parceria entre o UniBH e a Vale. Nosso objetivo foi fazer um planejamento de comunicação para divulgação do ofício de quitandeira, que está em processo de sindicância por parte do IPHAN, para ser reconhecido como patrimônio imaterial nacional. O projeto possui uma parceria com a Vale (Quitandeiras de Congonhas).

"A produção da quitanda é uma parte muito importante da história do Brasil. São passados costumes, cultura e carinho de geração a geração, em forma de receita. Sendo a cidade de Congonhas palco de parte importante da história do país, do Barroco e da quitanda, é fundamental o projeto ser realizado com as quitandeiras de Congonhas, tendo em conta que o projeto beneficia e valoriza a todos que exercem esse ofício. Fazer parte do projeto e poder aprender e contribuir é uma honra".
Depoimento de Amanda Medina Seixas, voluntária

OLHARES SOBRE O BAIRRO LAGOINHA: EDUCAÇÃO PATRIMONIAL, IMAGENS, COTIDIANO E MEMÓRIAS

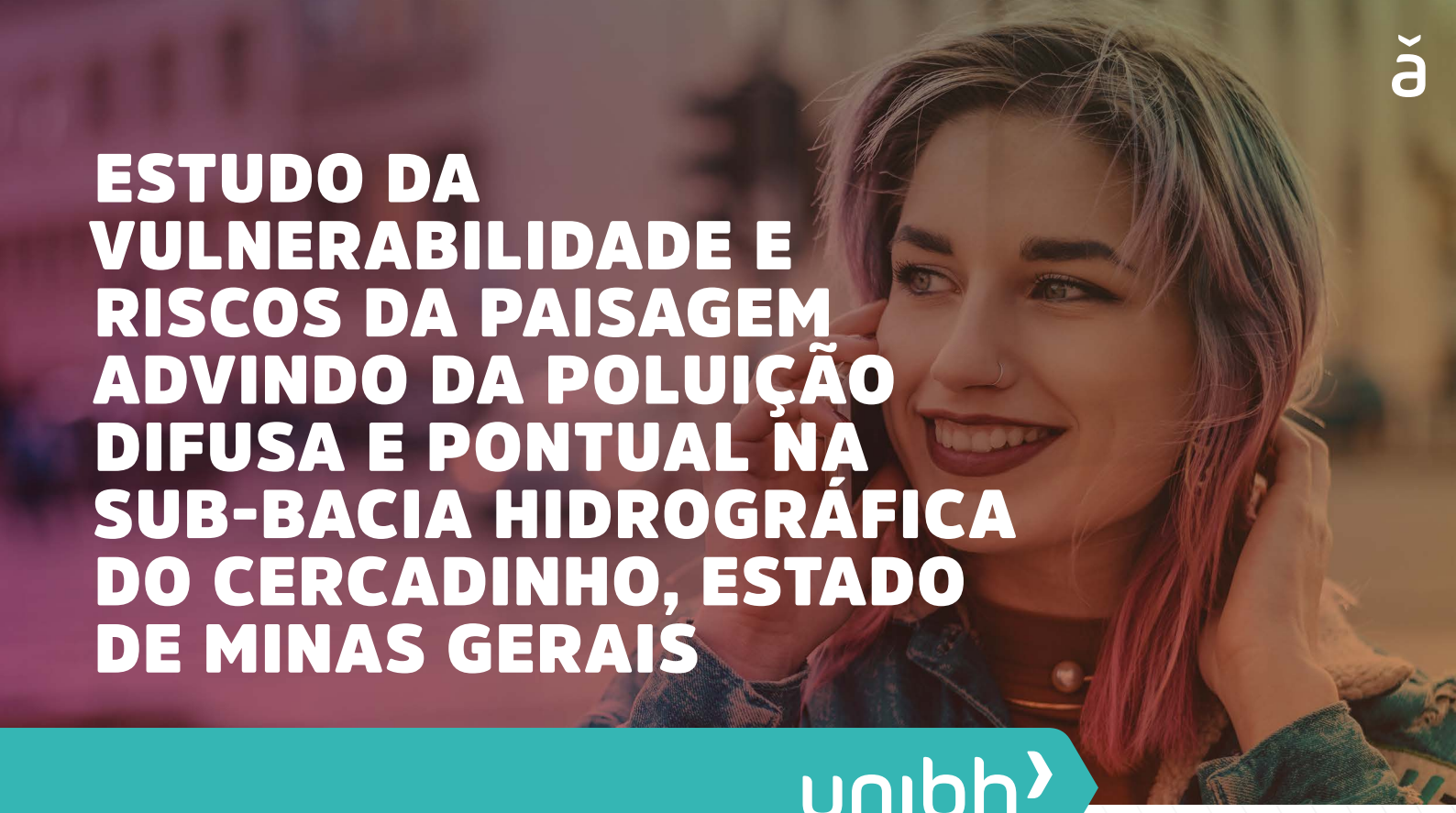
unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Valorizar o patrimônio cultural a partir da Educação.

Responsável pelo projeto:
Prof. Loque Arcanjo Júnior
Contato: arcanjo.loque@gmail.com
facebook.com/olhareslagoinha

O projeto 'Olhares sobre o Bairro Lagoinha' tem como área prioritária de estudo a Educação Patrimonial e sua interface com as tecnologias e se identifica diretamente com o grupo de pesquisa Educomunicação: Mídia, Educação e Organizações, em especial com a linha de pesquisa Educação, Mídias e Cidade. Tem o objetivo de estabelecer um diálogo entre os alunos do curso de História do Instituto de Educação do Centro Universitário de Belo Horizonte (IED - UniBH) e a comunidade do bairro Lagoinha. A Escola Estadual Silviano Brandão apoia este projeto.

"O projeto de pesquisa intitulado "Olhares sobre o bairro Lagoinha: educação patrimonial, imagens, cotidiano e memórias" valoriza a necessidade de ampliação das dimensões sensíveis na abordagem educativa, com inclusão de percepções, sensações, e a capacidade imaginativa dos sujeitos na produção da cultura. No contexto atual, os processos educativos estão diretamente ligados às transformações da Educação, mas também ao Patrimônio Cultural. Esses movimentos contemporâneos em curso nos processos educativos parecem-nos tributários das transformações advindas tanto da Educação quanto do Patrimônio Cultural. Essas mudanças tornam-se também desafios teórico-metodológicos para pensarmos a pesquisa no campo da Educação Patrimonial. Dentre essas questões, o trato com as tecnologias é um dos temas que vem recentemente sendo discutido com muita frequência, pois o uso destas não está ligado apenas à renovação de recursos técnicos, mas se apresentam como instrumentos de interpretação das subjetividades relacionadas à apropriação e interpretação do patrimônio: tema caro à Educação Patrimonial".
Depoimento do professor Loque Arcanjo



ESTUDO DA VULNERABILIDADE E RISCOS DA PAISAGEM ADVINDO DA POLUIÇÃO DIFUSA E PONTUAL NA SUB-BACIA HIDROGRÁFICA DO CERCADINHO, ESTADO DE MINAS GERAIS

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsável pelo projeto:
Elizabeth Rodrigues Brito Ibrahim.

O projeto visa caracterizar uma sub- bacia no que diz respeito à poluição difusa e pontual na bacia do Cercadinho, que é um afluente do rio das Velhas, onde a poluição difusa apresenta fontes essencialmente ligadas ao meio urbano, como àquelas relacionadas à grande quantidade de veículos (óleos, graxas, resíduos de pneus, material particulado), às atividades industriais e aos sistemas de esgotamento sanitário e drenagem pluvial, bem como a poluição pontual.

ESTETOSFERA

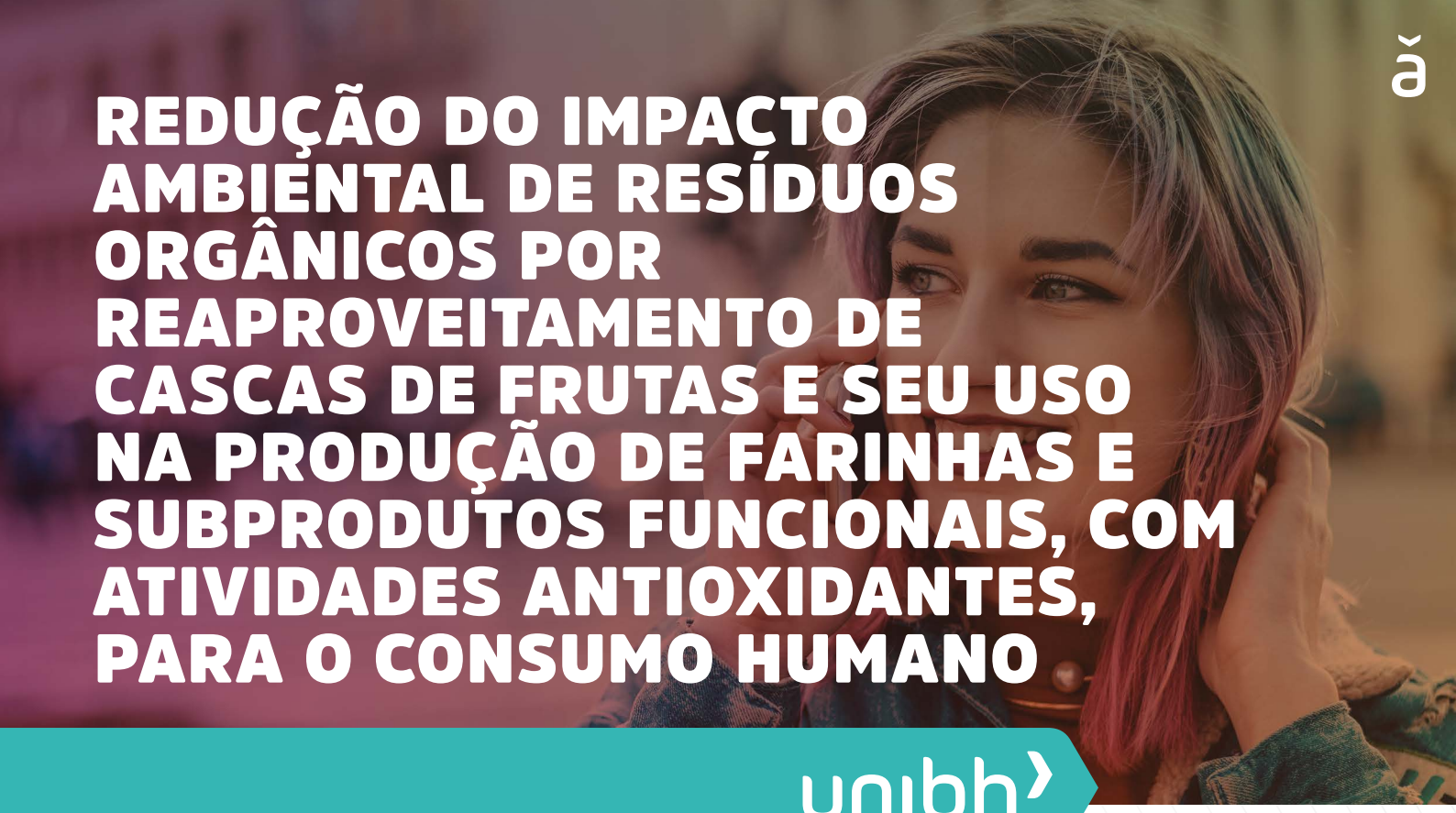
unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
5. Abolir o trabalho infantil.

Responsável pelo projeto:
Professor Francesco Napoli.
Contato: francesco.napoli@prof.unibh.br
estetosferaunibh@gmail.com
https://www.facebook.com/estetosfera/

Trata-se de um projeto de humanização da área da saúde que leva propostas de intervenções por meio de arte, terapias alternativas e musicoterapia nos Hospitais parceiros: Vila da Serra e Hospital Infantil João Paulo II, no Instituto Novo Céu – Projeto Assistencial e no Asilo Residencial Harmonia.

O Estetosfera consiste em capacitar os alunos dos cursos de Medicina, Psicologia e Fisioterapia para atuarem como arte terapeutas por meio de estudos de caso, palestras com profissionais e treinamentos com técnicas de intervenção. Outro foco de atuação do projeto é a pesquisa científica no sentido de produção de artigos sobre humanização nas ciências da saúde.



REDUÇÃO DO IMPACTO AMBIENTAL DE RESÍDUOS ORGÂNICOS POR REAPROVEITAMENTO DE CASCAS DE FRUTAS E SEU USO NA PRODUÇÃO DE FARINHAS E SUBPRODUTOS FUNCIONAIS, COM ATIVIDADES ANTIOXIDANTES, PARA O CONSUMO HUMANO

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Denise Sande Santos e Sabrina Pinheiro Fabrini.
Contatos: denise.sande@prof.unibh.br;
sapfabrini@gmail.com; sandebiom@gmail.com

Os resíduos agroindustriais provocam impactos no ambiente (contaminação de rios e solos), entretanto são ricos em componentes nutricionais. Aqui propõe-se detectar as frutas com maior taxa de produção de resíduo (casca), fazer uma farinha das cascas que tiverem maior atividade antioxidante detectada, elaborar, avaliar (análise sensorial) e divulgar para a comunidade, em um livro, receitas com o uso e preparo caseiro das farinhas. Há um potencial de desenvolvimento de novos produtos alimentícios.

"Participar do projeto foi de extrema importância, onde tivemos a oportunidade de aprender mais sobre reaproveitamento e tendo a possibilidade de desenvolver alimentos com importantes valores nutricionais de uma forma econômica. Conhecendo cada alimento e o que ele pode trazer de benéfico para saúde humana e, ao mesmo tempo, diminuindo o impacto que esses resíduos trazem pra sociedade".
Depoimento de Janaíne Queiroz de Castro

PROJETO VALE MAIS SAÚDE

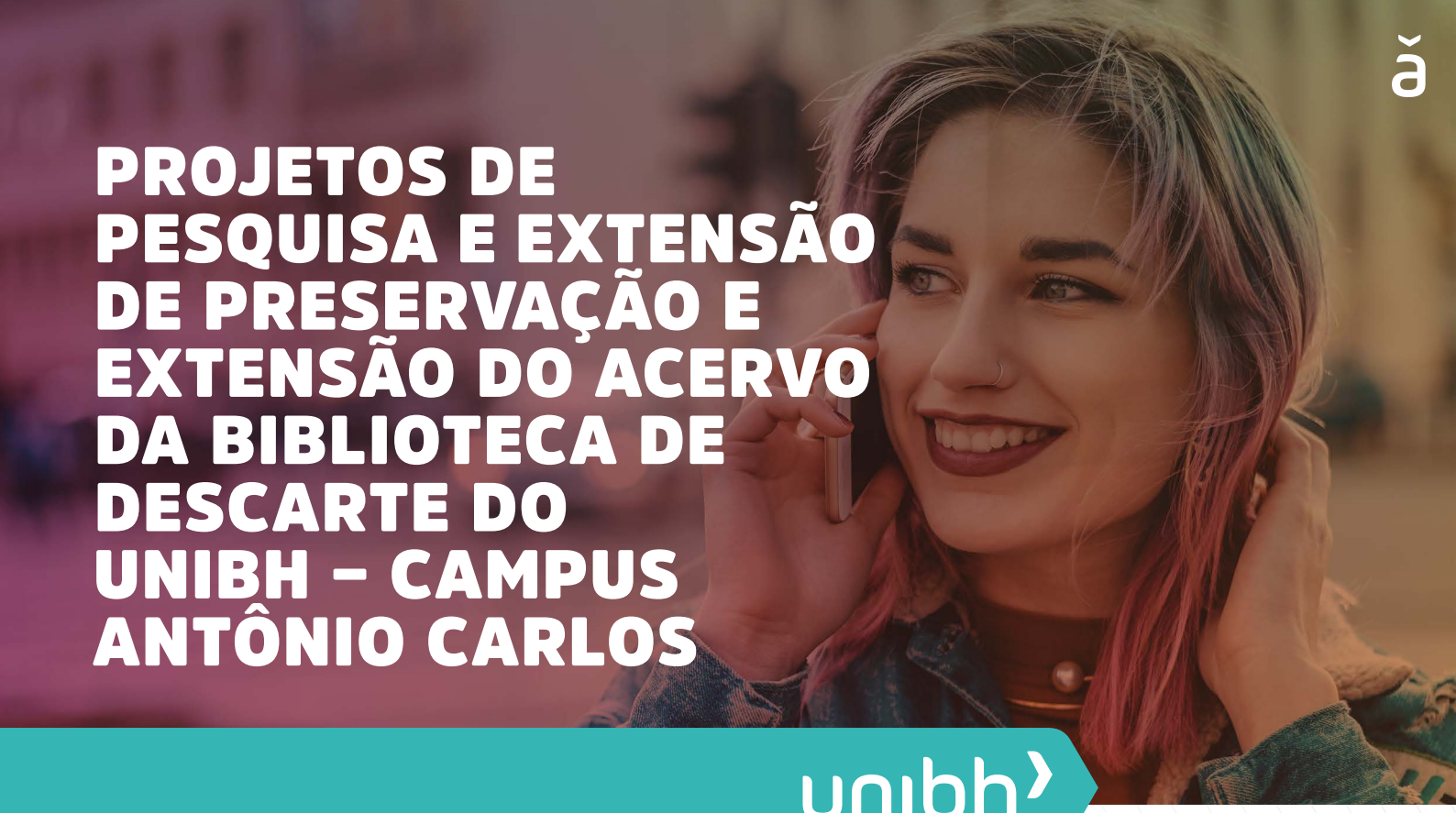
unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Professores Wander de Jesus Jeremias,
Maria Elena Walter e Adriana Coelho.
Contato:
wander.jeremias@prof.unibh.br ;
mwalter@prof.unibh.br ; asoares5@prof.unibh.br
https://www.facebook.com/projetovalemaissaude/

O objetivo principal do projeto é implementar melhorias na qualidade da água consumida por moradores carentes da zona rural do município de Comercinho, Vale do Jequitinhonha, região nordeste de MG. O projeto possui parcerias com a COEP/MG - Comitê de Entidades Contra a Miséria e Pela Vida e apoio do UniBH - Centro Universitário de Belo Horizonte. Fomento Projeto Parasitologia para a Promoção da Saúde.

"(...) Eu vim aqui e estou feliz que vocês estão aqui e por volta tô triste porque não deu para colocar a água lá em casa ainda, o tratamento porque duas água, mas eu espero que um dia vai acontecer, que vai dar certo e eu fiz isso aqui um tapete de fuxico com muito carinho e aí ela pediu para que eu trazer. E aí eu trouxe com muito carinho e agradeço a Deus por vocês terem vindo aqui e procurar da minha casa e eu espero que vocês voltem de novo".
Depoimento de Dona Geraldina,
residente da localidade de Palmital – Comercinho/ MG



PROJETOS DE PESQUISA E EXTENSÃO DE PRESERVAÇÃO E EXTENSÃO DO ACERVO DA BIBLIOTECA DE DESCARTE DO UNIBH – CAMPUS ANTÔNIO CARLOS

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Rangel Cerceau Netto e Loque Arcanjo Júnior.
Contato:
rangel.netto@unibh.br

Visando proteger e salvaguardar o patrimônio documental e bibliográfico do Centro Universitário de Belo Horizonte,o projeto envolve fazer triagem de material da biblioteca de desbaste do Campus Antônio Carlos. O processo envolve a triagem e reintegração de livros raros, assim como, a higienização, conservação e catalogação de documentos e livros raros.

DIREITO VIVO

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação;
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente;
10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Responsável pelo projeto:
Professora Deborah Fialho Ribeiro Glória.
Contato:deborah.gloria@prof.unibh.br

O presente projeto tem por escopo dar visibilidade ao Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH) com a assessoria jurídica gratuita a ser prestada no Centro de Defesa da Criança e do Adolescente Zilah Spósito, com exclusividade pelos alunos de Direito do UniBH. O Centro de Defesa da Criança e do Adolescente Zilah Spósito é entidade de fins socioassistenciais, filantrópicos e beneficentes. O projeto é executado em parceria com o Centro de Defesa da Criança e do Adolescente Zilah Spósito.

O Centro de Defesa Zilah Spósito foi fundado em 1992 para atendimento a pessoas carentes. Desde então vem prestado serviços à população carente de Belo Horizonte. Em 2015 recebeu o prêmio do Instituto Innovare pela prática denominada Justiça Acolhedora. Hoje o Centro de Defesa atende demanda dos usuários do Centro de Referência Especializada em Assistência Social (CREAS), que encaminha ao Centro de Defesa, dentre outros, pessoas de população de rua ou que estão cumprindo medidas socioeducativas.

VIOLÊNCIA(S) NO ACESSO E USO DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR HOMENS E MULHERES TRANS DE BELO HORIZONTE: UMA ANÁLISE DAS TRAJETÓRIAS SOCIAIS DE TRANSEXUAIS.

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

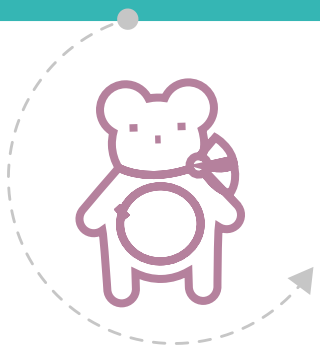
Responsável pelo projeto:
Prof. Dr. Luiz Paulo Ribeiro.
Contato: luizribeiro@live.com

Tratou-se de uma pesquisa com participação de alunos na modalidade de Iniciação Científica que teve como foco a análise sobre as violências que a população transgênera de Belo Horizonte sofre no acesso e utilização das políticas públicas de saúde, educação e trabalho.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e houve a produção de 6 artigos com a participação dos alunos envolvidos no projeto.

RESSIGNIFICANDO O ESPAÇO HOSPITALAR: ATENDIMENTO PEDAGÓGICO À CRIANÇA HOSPITALIZADA

unibh



Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo projeto:
Macilene Vilma Gonçalves Ribeiro.
Contato: macivigon@gmail.com

Projeto de educação hospitalar que visa o atendimento de crianças em idade escolar, matriculados ou não no ensino básico, impossibilitados de frequentar a escola em virtude de internação hospitalar ou de outras formas de tratamento de saúde, de modo a permitir a continuidade no processo de escolarização, a inserção ou a reinserção em seu ambiente escolar.

São objetivos do projeto: ressignificar o espaço hospitalar a fim de que este seja para a criança enferma um espaço educativo; incorporar e acompanhar os conteúdos escolares, evitando a defasagem de conteúdos e uma possível exclusão escolar; operar com processos de conhecimento afetivos e cognitivos no resgate da saúde da criança hospitalizada, de modo a minimizar os efeitos da hospitalização, possibilitando que a criança mantenha o vínculo com sua vida e sua rotina fora do hospital; colaborar no processo de reabilitação e no resgate da identidade da criança hospitalizada, muitas vezes, diluída numa situação de internação, uma realidade diferente da sua vida cotidiana; contribuir no processo de formação dos professores num contexto da escola inclusiva.

"Estou muito satisfeita com o projeto e com as atividades desenvolvidas com meu filho aqui no Hospital da Baleia. Depois do diagnóstico do meu filho ele se tornou uma criança muito retraída, mas com o projeto, a brinquedoteca disponível com jogos, desenhos, brinquedos, ele consegue se distrair e quando está brincando com o seu kit ou na brinquedoteca, ele se sente como se não estivesse num hospital".
Depoimento de Poliana da Conceição de Faria,
mãe do Paciente Vitor Hugo de Faria (4 anos)

ORIENTAÇÃO EM GESTÃO E QUALIDADE PARA MICROEMPRESAS – ONG AMIGOS DO AMOR

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
Desenvolver o empreendedorismo na comunidade.

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:
Professora Cristiane Bastos Lopes.
Contato: cristiane.bastos@prof.unibh.br

O objetivo principal do projeto 'Orientação em Gestão e Qualidade para microempresas' é apoiar micro e pequenas empresas ao redor do UniBH, que estejam abertas e tenham necessidades de melhoria na gestão do negócio. Os objetivos específicos são: desenvolver a gestão de micro e pequenas empresas próximas ao UniBH; possibilitar aos alunos a aplicação de ferramentas da qualidade e métodos de gestão em um problema real; promover a divulgação dos cursos; apoiar a ONG Amigos do Amor em suas principais atividades desenvolvidas na Comunidade Ventosa; desenvolver a sociedade.

"O projeto de extensão ajudou no meu crescimento pessoal e profissional. Meu objetivo
profissional no curso de Administração é trabalhar com consultoria e como o projeto foi
voltado para isso, me trouxe as primeiras visões de por onde devo começar. Pude observar como os donos das microempresas são necessitados de conhecimento e apoio
para prosseguirem com seus negócios. Acredito que agregamos muito e me sinto privilegiada por fazer parte desse trabalho".
Depoimento de Amanda Silva Campos

FITORREMEDIAÇÃO POR MACRÓFITAS AQUÁTICAS: UMA ALTERNATIVA POTENCIAL PARA RECUPERAÇÃO DO RIO DOCE?

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:
Professora Claudineia Lizieri dos Santos.
Contatos: c.lizieri@gmail.com/claudineia.santos@prof.unibh

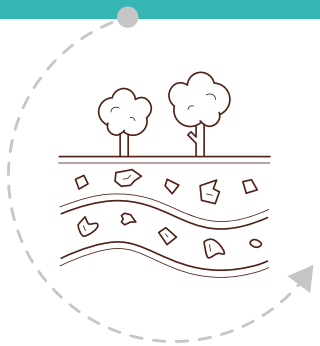
O projeto 'Fitorremediação por macrófitas aquáticas: Uma alternativa potencial para recuperação do Rio Doce?' tem como principal proposta avaliar o crescimento de plantas aquáticas sob diversas concentrações de metais e avaliar o desenvolvimento dos efeitos destes sobre as plantas.

A Universidade Federal de Viçosa apoia este projeto, que é patrocinado pelas Empresam RADIX Engenharia e Sofware e FAPEMIG.

"Sou a mais recente deste projeto, mas já vejo uma grande evolução pessoal e profissional. A participação em convenções e eventos fez com que eu percebesse o quanto é importante o papel dos pesquisadores. Aprendi com cada erro e principalmente com cada acerto. De cada puxão de orelha foi tirado uma lição, assim como cada elogio me encheu de orgulho de participar deste projeto, principalmente por ter conhecido pessoas maravilhosas. Sinto-me feliz em fazer parte desta equipe!".
Depoimento de Aline de Prado Borges

RECUPERAÇÃO DE ÁREA DEGRADADA MARIANA/MG

unibh



Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo Projeto:
Professoras Jéssica de Souza Madureira Leite / Maria Elena Walter
Contatos: Jessica.leite@prof.unibh.br / mwalter@prof.unibh.br

O projeto "Recuperação de área degradada Mariana/MG' tem como objetivo a análise e recuperação do solo comprometido pela lama de rejeitos oriundos da mineração em Mariana e Ouro Preto, Minas Gerais, através do rompimento da barragem de contenção e a destinação deste rejeito através do seu aproveitamento em materiais de construção, como tijolos, telhas, pisos, entre outros, e a utilização desses materiais em benefício da comunidade afetada. Este projeto possui parceria com a UFMG.

"Este projeto me proporcionou uma experiência e oportunidade bem gratificante, as visitas técnicas ao local para buscar material tinha um outro sentido. Apesar do cenário triste que encontrávamos, tinha uma esperança, pelo menos para mim, sentia que mesmo não podendo mudar o que aconteceu, poderíamos pelo menos tentar mudar daquele dia em diante, mesmo com toda burocracia a ser seguida, tinha essa sensação. Pegar aquele material e ter que dar um destino a ele, fez com que a nossa zona de conforto fosse alterada, pois tínhamos um trabalho diferente de todos a ser feito, como estudo do material depositado ali e também do que poderia ser feito com aquela tonelada de rejeito sem que prejudicasse ainda mais a população. Pois não envolvia somente nosso interesse, obtendo um bom resultado, poderia ser aplicado e mudaria a vida de muitas pessoas, pessoas essas que ainda sofrem com a situação imposta. Gostaria de agradecer aos orientadores e aos colegas pela parceria de sempre".
Depoimento de Taynan Fernanda Augusta Magalhães

REDUTORES DE DANOS

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

Responsável pelo Projeto:
Fabiana Lúcia Campos Baptista.
Contato: Fabibap77@hotmail.com

Este projeto propõe-se a realizar uma Oficina Terapêutica no espaço comum do Centro Mineiro de Toxicomania (CMT), serviço de tratamento a usuários de álcool e outras drogas pertencente à Rede FHEMIG (Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais).

A proposta é que os alunos do curso de Psicologia do UniBH criem e conduzam uma Oficina Terapêutica direcionada para os pacientes usuários de álcool e outras drogas e que estejam em tratamento por causa do uso prejudicial de álcool e outras drogas.

O Centro Mineiro de Toxicomania é parceiro no projeto.

PROJETO REFORÇO ENEM

unibh

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

Responsável pelo Projeto:
Professor João Bernardo da Silva Filho.
Contatos:
jfilho@prof.unibh.br/projetoreforçoenemied@gmail.com
Facebook: https://pt-br.facebook.com/Projetoreforcoenem/

O projeto de Extensão 'Reforço ENEM', do Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH) tem por característica a revisão e a complementação dos conhecimentos adquiridos no Ensino Médio, proporcionando aos alunos uma maior chance de se prepararem, adequadamente, para concorrerem a uma das vagas do ENEM oferecidos pelo INEP.

UNIBH
INDICADORES GRI

2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

E65

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO, DISCRIMINADO POR GÊNERO, COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A promoção do bem-estar econômico constitui uma das formas de uma organização investir em seus empregados. Esse indicador ajuda a demonstrar como a organização contribui para o bem-estar de seus empregados em unidades operacionais importantes. O indicador também fornece indicações sobre a competitividade dos salários pagos pela organização, bem como informações relevantes para a avaliação do efeito dos salários no mercado de trabalho local. A oferta de salários acima do mínimo é um fator importante para o desenvolvimento de relações sólidas com a comunidade, para promover a lealdade dos empregados e no fortalecimento da licença social de operação. Esse indicador é ainda mais relevante para organizações em que uma parcela substancial dos empregados é remunerada de um modo ou nível estreitamente vinculado a leis e regulamentos relativos ao salário mínimo.

a. Quando uma parcela significativa dos empregados recebe salários sujeitos às regras do salário mínimo, relate a variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário mínimo.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. O salário mais baixo atualmente corresponde a 1,10 do salário mínimo regional. Não há diferenciação de gênero!

b. Relate se há um salário mínimo local ou se ele varia entre unidades operacionais importantes, discriminado por gênero. Em circunstâncias em que diferentes salários mínimos podem ser usados como referência, informe qual salário mínimo está sendo usado.

Não há diferença de salário mínimo regional. No entanto, há diferenças em relação aos pisos salariais estabelecidos pelas CCT locais em cada unidade que se diferenciam por categoria profissional e não por gênero.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

EC6

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

Uma forma de beneficiar a comunidade local é garantir que funções de alta gerência sejam desempenhadas por membros locais. A diversidade dentro de uma equipe de gestão e a inclusão de membros da comunidade local podem fortalecer o capital humano, os benefícios econômicos para comunidades locais e a capacidade da organização de compreender necessidades locais.

a. Relate o percentual de membros das diretorias de unidades operacionais importantes contratados (por tempo integral) que são nativos do local (ou que habitam o local por mais da metade de sua vida). Considerar diretores acadêmicos e administrativos/ financeiros.

Os membros da Diretoria/Gerência representam 0,86% do total de colaboradores.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo. Obs.: Calcule os percentuais com base em faturas ou obrigações assumidas durante o período coberto pelo relatório (ou seja, usando o regime de competência de exercícios). Compras locais podem ser feitas tanto com base em um orçamento gerido na unidade operacional ou na sede da organização.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em Minas Gerais no UniBH).
79%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo. Obs.: Calcule os percentuais com base em faturas ou obrigações assumidas durante o período coberto pelo relatório (ou seja, usando o regime de competência de exercícios). Compras locais podem ser feitas tanto com base em um orçamento gerido na unidade operacional ou na sede da organização.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em Minas Gerais no UniBH).
79%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN8

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

A divulgação do volume total de água retirada por fonte contribui para uma melhor compreensão da escala global dos impactos e riscos potenciais associados ao uso de água por parte da organização. O volume total retirado fornece um indicativo do tamanho e importância relativos da organização como usuária de água, além de oferecer um valor de referência para outros cálculos relativos à eficiência e uso.

a. Relate o volume total de água retirada das seguintes fontes: 1. Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceano; 2.Águas subterrâneas; 3.Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização; 4.Efluentes de outra organização; 5.Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água. (Relate as normas, metodologias e premissas adotadas)

1. Não se aplica; 2. A UniBH possui apenas duas captações de água subterrânea, as duas no campus Estoril. No entanto, apenas um poço está em funcionamento. Este poço captou o valor total de 9.532 m^3 no ano de 2017; 4. Não se aplica; 5. A empresa está localizada na região de Minas Gerais, então seu abastecimento de água ocorre através da COPASA. Foram levantadas todas as contas geradas em 2017 para a empresa, o que gerou o valor total de 42.619 m^3 para o ano; 5. Não se aplica.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

unibh

EN11

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS PROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma áreas de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)
Não existe nenhuma unidade neste sentido.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN13

EXISTE ALGUM HABITAT NATURAL PROTEGIDO OU RESTAURADO PELA ORGANIZAÇÃO NO ÚLTIMO ANO?

Se houver algum habitat protegido ou restaurado, relate o tamanho e a localização de todas as áreas de habitat protegido ou restaurado e se o sucesso das medidas de restauração foi aprovado por especialistas externos independentes. Relate se há parcerias com terceiros para proteger ou restaurar áreas de habitat diferentes daquelas nas quais a organização supervisionou e implementou medidas de restauração ou proteção. Relate o status de cada área com base na sua condição no final do período coberto pelo relatório. Relate as normas, metodologias e premissas adotadas.

Não se aplica.

a. Alguma unidade da organização está em área habitada por espécie na Lista Vermelha da IUCN? Se estiver relate a(s) espécie(s) e o nível de risco de extinção.
Não se aplica.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

a. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para o total de trabalhadores (ou seja, empregados próprios e terceirizados), discriminados por: 1.Região e 2.Gênero.

TABELA COM NÚMEROS DE ABSENTEÍSMO	
Taxa de lesões (TL)[*1]	0,0
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	0,0
Taxa de dias perdidos (TDP)[*2]	0,0
Taxa de absenteísmo (TA)[*3]	1,72
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	0,0

1. Frequência de acidentes com lesão, acarretando horas perdidas. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja,1.077 colaboradores-hora de exposição, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. Houve um total de 4 acidentes, destes 2 típicos (2 masculinos) - e 2 de trajeto (2 femininos) com lesão e afastamento. Somente envolvidos em Belo Horizonte.

2. Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de 36 dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.

3. Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença maternidade/paternidade, prorrogação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é cinco dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) x nº de empregados por região, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. TA = dias ausentes/dias programados x 100.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

b. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para autônomos que trabalham no local e cuja segurança geral no ambiente de trabalho é de responsabilidade da organização, discriminados por: 1. Região 2. Gênero.

Não houve registro de acidente com autônomo.

c. Relate o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes.

As normas são: NR5, NR4, NBR14280, além disso, procedimento interno de análise, registro e investigação de acidente.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA09

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o número médio de horas de treinamento realizado pelos empregados da organização durante o ano de 2017, discriminado por Gênero e Categoria funcional.

UniBH: 2,5 horas. Não é possível gerenciar os indicadores de treinamento hoje no nível de horas por gênero e categoria funcional.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA10

PROGRAMAS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E APRENDIZAGEM CONTÍNUA QUE CONTRIBUEM PARA A CONTINUIDADE DA EMPREGABILIDADE DOS EMPREGADOS EM PERÍODO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.

a. Relate o tipo e escopo de programas implementados e da assistência prestada para aperfeiçoar as habilidades de empregados.
Não possuímos.

b. Relate, caso existam, os programas de transição oferecidos para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho.
Não possuímos.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA11

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL.

a. Relate o percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2017.

Diálogo de Desenvolvimento
Programa de Gestão de Desempenho e Avaliação Institucional. Docentes = AD 82%

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unibh

LA12

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE.

a. Relate o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1. Gênero; 2. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3. Grupos minoritários; 4. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Masculino: 40%
Feminino: 60%
Percentual de 30 anos: 0%
Percentual de 30 a 50 anos: 100%
Percentual mais de 50 anos: 0%

b. Relate o percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1. Gênero; 2. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3. Grupos minoritários; 4. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Administrativo:
Masculino: 44,1%
Feminino: 55,9%
Percentual de 30 anos: 44,8%
Percentual de 30 a 50 anos: 41,3%
Percentual mais de 50 anos: 14,0%

Docente:
Masculino: 49,1%
Feminino: 50,9%
Percentual de 30 anos: 6,4%
Percentual de 30 a 50 anos: 76,5%
Percentual mais de 50 anos: 17,1%

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES.

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = **53%** | % de homens = **47%**
Salário médio das mulheres = **R$ 3.386,56**
Salário médio dos homens = **R$ 3.351,13**

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES.

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = **53%** | % de homens = **47%**
Salário médio das mulheres = **R$ 3.386,56**
Salário médio dos homens = **R$ 3.351,13**

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

SÃO JUDAS CAMPUS UNIMONTE

2017 - 2018

ânima

EDUCAÇÃO

VARAL DE CALÇADA

sãojudas
campus unimonte

Temáticas que o projeto se inclui:
Temáticas que o projeto se inclui:
1.Respeitar e proteger os direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsáveis pelo Projeto:
Renato Frosch; Rosangela Ferreira; Marina Giaquinto;
Shirley de Oliveira Branco; Thales Aguiar Vieira;
Tamara de Almeida Andrade; Ana Lucia de Lemos Farias;
Edson Pereira Silva Filho; Bruno Veloso Iraha e Marcelo Dornelles.
Contato: renato.frosch@unimonte.edu.br

Os objetivos deste projeto estão concentrados nas necessidades prementes de:
1) criar um engajamento social para suprir as necessidades básicas da comunidade de baixa renda.
2) promover o despertar da consciência no corpo discente sobre importância da solidariedade como um valor humano fundamental para a construção de uma vida social fundamentada na cidadania, um dos eixos temáticos da disciplina de ética.

Essa ação vem sendo realizada semestralmente pelos cursos de Arquitetura e Pedagogia e a cada edição amplia a participação dos cursos, com aumento substancial na aderência da comunidade acadêmica e no número de pessoas atendidas no evento.

PROJETO OUTUBRO ROSA

sãojudas
campus unimonte

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo Projeto:
Cristofer Caous.
Contato: cristofer.caous@unimonte.br

Com o objetivo de orientar e conscientizar a população sobre o câncer de mama e incentivar a realização dos exames clínicos e de imagem para sua prevenção, no dia 29 de outubro de 2017, na Praça do Aquário Municipal de Santos, no período matutino, foi realizada uma ação conjunta para o Outubro Rosa, que envolveu os cursos de Enfermagem, Veterinária, Biomedicina e

Estética do Centro Universitário São Judas – Campus Unimonte. Os alunos e professores dos respectivos cursos atuaram junto à população onde promoveram: (1) aferição de pressão arterial e orientação sobre o câncer de mama e exames preventivos (Enfermagem); (2) orientação do câncer de mama em cães (Veterinária); (3) imagens de exames de mamografia e esclarecimento sobre os tumores de mama (Biomedicina); (4) corte de cabelo para doação aos pacientes com câncer de mama (Estética) e também quick massage, corte de cabelo e design de sobrancelhas.

PROJETO SETEMBRO AMARELO: CAMPANHA PREVENÇÃO AO SUICÍDIO

sãojudas
campus unimonte

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

Responsáveis pelo Projeto:
Renó e Cely de Oliveira
Contato:
cely.oliveira@unimonte.edu.br

Apesar das estratégias implementadas para a prevenção do suicídio, a população em geral e em especial os profissionais de saúde ainda apresentam dificuldade para identificar os comportamentos suicidas, assim sendo o objetivo do projeto idealizado pelos cursos de Enfermagem e Psicologia é enfatizar ações preventivas ao comportamentosuicida a partir da elaboração de material educativo, que descreva possíveis comportamentos suicidas, para o reconhecimento destes por parte da comunidade acadêmica (docentes e discentes), e assim orientar a aplicação de práticas seguras para minimizar riscos iminentes à vida.

PARACICLO AVENIDA RANGEL PESTANA

sãojudas
campus unimonte

Temáticas que o projeto se inclui:
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente;
10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:
Ricardo Andalaft.
Contato:
ricardo.andalaft@unimonte.br

Além de ser recomendação médica, questão de sustentabilidade, estilo de vida, o uso de bicicletas desafoga a intensidade do tráfego na mobilidade urbana quando há infraestrutura disponível aos usuários. A Baixada Santista conta com um milhão de ciclistas, segundo a Companhia de Engenharia e Tráfego de Santos (CET-Santos) e uma das constantes reclamações dos usuários é a falta de paraciclos públicos.

Com o objetivo de atender essa demanda e fornecer aos alunos uma situação teórico-prática surgiu a idealização do projeto em questão. Ele trata da implantação de paraciclos nas adjacências do Centro Universitário São Judas – Campus Unimonte, em uma parceria público-privada e com o envolvimento direto dos alunos e docentes do curso de Arquitetura e Urbanismo da instituição.
O trecho de implantação está localizado na cidade de Santos, no bairro da Vila Mathias, na Av. Rangel Pestana.

PROJETO RCP PARA TODOS

sãojudas
campus unimonte

Temáticas que o projeto se inclui:
1.Respeitar e proteger os direitos humanos.

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:
Eneida Tramontina Cerqueira.
Contato:
eneida.cerqueira@unimonte.br

O objetivo do projeto é propor uma atividade lúdica para orientar e treinar os indivíduos da comunidade da São Judas – Campus Unimonte a realizarem de forma segura o protocolo de ressuscitação cardiopulmonar norteado pela American Heart Association (AHA) 2015. Este protocolo é utilizado em diversos países para o treinamento de médicos, enfermeiros, profissionais de saúde e leigos para o socorro imediato de indivíduos vitimados de uma parada cardiorrespiratória.

SÃO JUDAS INDICADORES GRI

SÃO JUDAS CAMPUS UNIMONTE

2017 - 2018

ânima EDUCAÇÃO

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

sãojudas
campus unimonte

EC5

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO, DISCRIMINADO POR GÊNERO, COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A promoção do bem-estar econômico constitui uma das formas de uma organização investir em seus empregados. Esse indicador ajuda a demonstrar como a organização contribui para o bem-estar de seus empregados em unidades operacionais importantes. O indicador também fornece indicações sobre a competitividade dos salários pagos pela organização, bem como informações relevantes para a avaliação do efeito dos salários no mercado de trabalho local. A oferta de salários acima do mínimo é um fator importante para o desenvolvimento de relações sólidas com a comunidade, para promover a lealdade dos empregados e no fortalecimento da licença social de operação. Esse indicador é ainda mais relevante para organizações em que uma parcela substancial dos empregados é remunerada de um modo ou nível estreitamente vinculado a leis e regulamentos relativos ao salário mínimo.

a. Quando uma parcela significativa dos empregados recebe salários sujeitos às regras do salário mínimo, relate a variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário mínimo.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. O salário mais baixo atualmente corresponde 1,15 do salário mínimo regional. Não há diferenciação de gênero.

b. Relate se há um salário mínimo local ou se ele varia entre unidades operacionais importantes, discriminado por gênero. Em circunstâncias em que diferentes salários mínimos podem ser usados como referência, informe qual salário mínimo está sendo usado.

Não há diferença de salário mínimo regional. No entanto, há diferenças em relação aos pisos salariais estabelecidos pelas CCT locais em cada unidade que se diferenciam por categoria profissional e não por gênero.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

sãojudas
campus unimonte

EC6

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

Uma forma de beneficiar a comunidade local é garantir que funções de alta gerência sejam desempenhadas por membros locais. A diversidade dentro de uma equipe de gestão e a inclusão de membros da comunidade local podem fortalecer o capital humano, os benefícios econômicos para comunidades locais e a capacidade da organização de compreender necessidades locais.

a. Relate o percentual de membros das diretorias de unidades operacionais importantes contratados (por tempo integral) que são nativos do local (ou que habitam o local por mais da metade de sua vida). Considerar diretores acadêmicos e administrativos/financeiros. Os membros da Diretoria/Gerência representam 2,09% do total de colaboradores.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

sãojudas
campus unimonte

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES.

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em São Paulo na São Judas – Campus Unimonte). *
91%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

sãojudas
campus unimonte

EN8

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

A divulgação do volume total de água retirada por fonte contribui para uma melhor compreensão da escala global dos impactos e riscos potenciais associados ao uso de água por parte da organização. O volume total retirado fornece um indicativo do tamanho e importância relativos da organização como usuária de água, além de oferecer um valor de referência para outros cálculos relativos à eficiência e uso.

a. Relate o volume total de água retirada das seguintes fontes: 1. Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceano; 2. Águas subterrâneas; 3. Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização; 4. Efluentes de outra organização; 5. Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água. (Relate as normas, metodologias e premissas adotadas)

1. Não se aplica; 2. Não se aplica; 3. Não se aplica; 4. Não se aplica; 5. Para a São Judas – Campus Unimonte, que está localizada em SP, o atendimento é realizado pela SABESP. Analisando as contas mês a mês de todo o ano de 2017, encontramos o valor total de 10.810 m^3.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

sãojudas
campus unimonte

EN11

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma áreas de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)
Não.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

sãojudas
campus unimonte

EN13

EXISTE ALGUM HABITAT NATURAL PROTEGIDO OU RESTAURADO PELA ORGANIZAÇÃO NO ÚLTIMO ANO?

Não.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

a. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para o total de trabalhadores (ou seja, empregados próprios e terceirizados), discriminados por: 1.Região e 2.Gênero.

TABELA COM NÚMEROS DE ABSENTEÍSMO	
Taxa de lesões (TL)*1	0,0
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	0,0
Taxa de dias perdidos (TDP)*2	0,0
Taxa de absenteísmo (TA)*3	1,40
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	0,0

1. Frequência de acidentes com lesão, acarretando horas perdidas. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja,385 colaboradores-hora de exposição, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. Houve um total de 6 acidentes, destes 2 típicos (2 femininos) - e 4 de trajeto (2 masculinos e 2 femininos) com lesão e afastamento. Somente envolvidos em Santos (SP).

2. Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de 45 dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.

3. Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença maternidade/paternidade, prorrogação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é cinco dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) x nº de empregados por região, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. TA = dias ausentes/dias programados x 100.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA6

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

b. Relate os tipos de lesões, as taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para autônomos que trabalham no local e cuja segurança geral no ambiente de trabalho é de responsabilidade da organização, discriminados por: 1. Região 2. Gênero.

Não houve registro de acidente com autônomo.

c. Relate o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes.

As normas são: NR5, NR4, NBR14280, além disso, procedimento interno de análise, registro e investigação de acidente.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA9

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL.

a. Relate o número médio de horas de treinamento realizado pelos empregados da organização durante o ano de 2017, discriminado por Gênero e Categoria funcional.

São Judas – Campus Unimonte: 6 horas.

Não é possível gerenciar os indicadores de treinamento hoje no nível de horas por gênero e categoria funcional.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA10

PROGRAMAS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E APRENDIZAGEM CONTÍNUA QUE CONTRIBUEM PARA A CONTINUIDADE DA EMPREGABILIDADE DOS EMPREGADOS EM PERÍODO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.

a. Relate o tipo e escopo de programas implementados e da assistência prestada para aperfeiçoar as habilidades de empregados.
Não possuímos.

b. Relate, caso existam, os programas de transição oferecidos para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho.
Não possuímos.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA11

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL.

a. Relate o percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2017.

Projeto Feedback Assistido
Programa de Gestão de Desempenho
Avaliação Institucional Administrativo = 63,47%
Docentes = 100% (Aprimora) AI - 70%

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA12

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE.

a. Relate o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Masculino: 78%
Feminino: 22%
Percentual de 30 anos: 0,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 44,4%
Percentual mais de 50 anos: 55,6%

b. Relate o percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Administrativo:
Masculino: 36,1%
Feminino: 63,9%
Percentual de 30 anos: 41,6%
Percentual de 30 a 50 anos: 41,2%
Percentual mais de 50 anos: 17,2%
Docente:
Masculino: 54,7%
Feminino: 45,3%
Percentual de 30 anos: 1,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 63,2%
Percentual mais de 50 anos: 35,8%

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = **55%**
% de homens = **45%**
Salário médio das mulheres = **R$ 2.632,67**
Salário médio dos homens = **R$ 3.575,95**

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas
campus unimonte

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

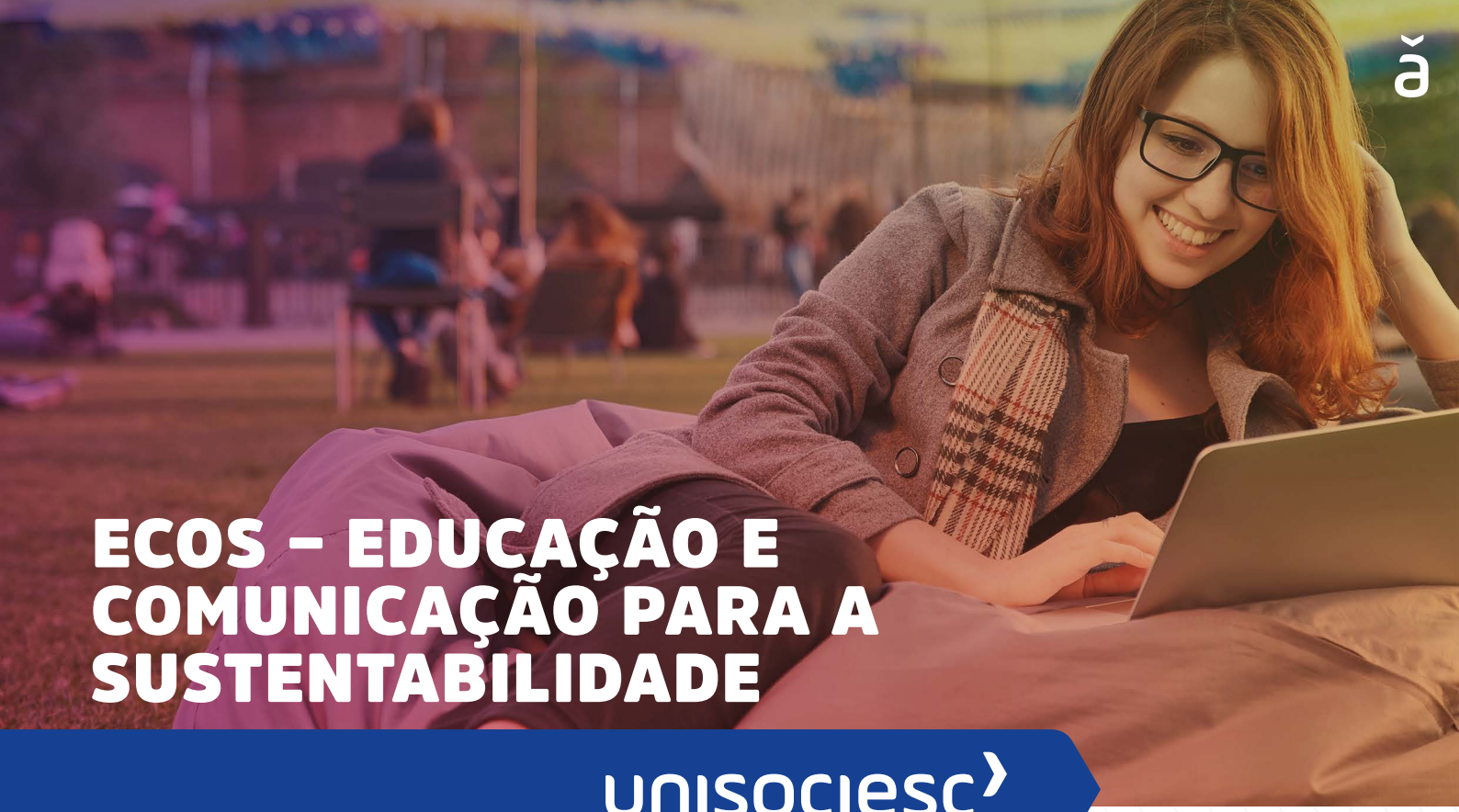
O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = **43%**
% de homens = **57%**
Salário médio das mulheres = **R$ 4.127,60**
Salário médio dos homens = **R$ 5.578,23**

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

UNISOCIESC 2017-2018

ânima
EDUCAÇÃO



ECOS – EDUCAÇÃO E COMUNICAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

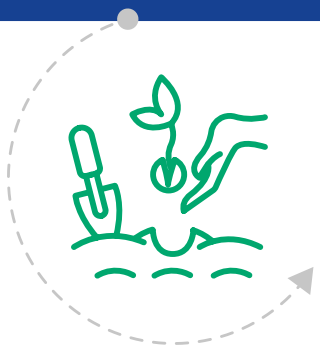
Responsáveis pelo projeto:
Gisele Baumgarten Rosumek, Arquelau Pasta (Coordenação do NEXT),
Gabriel Schmitt e Mateus Dalla-Rosa (Bolsistas).
Contato:
gisele.baumgarten@gmail.com
https://nextibes.wixsite.com/ibessociescc

O projeto ECOS tem como objetivo estimular os membros da comunidade a refletirem que o meio ambiente pertence a todos e é, portanto, responsabilidade de cada um. O foco principal do projeto no período 2016-2017 foi na Redução e Reuso de materiais (atitudes anteriores à Reciclagem), gerando assim menores volumes de Lixo.

"Há necessidade da tomada de consciência, entre as pessoas, de que o meio ambiente pertence a todos e é, portanto, responsabilidade de cada um. Por isso a necessidade da educação para a sustentabilidade. Com as atividades do projeto ECOS foi possível atingir um grande número de pessoas com mensagens em prol da Sustentabilidade, tanto dentro da Instituição como entre a Comunidade, com os eventos externos".
Depoimento de Gisele Baumgarten Rosumek

HORTA VIDA

unisociesc



Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.
https://www.facebook.com/hortavida.unisociesc/

Responsável pelo projeto:
Alessandra Novak Santos.

O projeto Horta Vida visa a construção de hortas escolares sustentáveis, promovendo o uso de resíduos das cozinhas das escolas como fertilizantes e incentivando a alimentação saudável. Busca-se neste projeto incentivar a alimentação saudável com hortas orgânicas, pautando-se na lógica de ambiente saudável + vida saudável = qualidade de vida

"O projeto Horta Vida me proporcionou uma experiência interessante e proveitosa, onde me surpreendi com o interesse e curiosidade dos jovens e também a troca de de informações. Acredito que este projeto pode trazer muito mais realizações e conquistas, que podemos conscientizar muito mais crianças e jovens quanto à importância da alimentação". *Depoimento da estudante Rosiméri da Costa Ribeiro, aluna de Nutrição*

RÉGUA DA INCLUSÃO PARA DEFICIENTES VISUAIS

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo projeto: Eliane Terezinha Schmitz Mafra.
http://reguadainclusao.blogspot.com.br/

O projeto Régua da Inclusão, desenvolvido pela UniSociesc em Joinville – SC, tem como intuito possibilitar a usabilidade de pessoas com deficiência visual e que viabilize princípios de acessibilidade.

O projeto possui parceria da AJIDEVI - Associção Joinvilense de Deficientes Visuais, Secretaria da Educação de Joinville, Sesi - Serviço Social da Indústria, Stagio Marcas e Patentes, entre outros.

"Queria agradecer muito! A professora (psicopedagoga) está amando. Ficou muito feliz. Meu filho também ficou muito feliz. A psicopedagoga acabou de enviar uma foto com ele já fazendo uso da régua. Eu também já estou usando nas minhas pesquisas. Externando meus cumprimentos, parabenizo a SOCIESC e os parceiros pelo projeto de Extensão e Pesquisa Régua da Inclusão - Secretaria de Educação de Joinville. Muito bom e muito obrigado".
Depoimento de Edinilson Lipke

FORMANDO CIDADÃOS:APLICAÇÃO DO 5S NAS ESCOLAS

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos.

Responsáveis pelo projeto:
Álvaro Paz Graziani, Samara Carolina Ricardo
e Ana Carolina Andrzejewski.
Contato:
alvaro.graziani@unisociesc.com.br
https://www.facebook.com/5snasescolas/

O Programa 5S é um processo para organização do local de trabalho visando mantê-lo arrumado e limpo, bem como manter condições de saúde e higiene e a autodisciplina necessárias para se realizar um trabalho com qualidade. Os cinco termos relacionados (Sensos), começando com a letra "S", descrevem práticas para o ambiente de trabalho e são úteis para o gerenciamento visual e para a produção enxuta: Senso de Utilização, Senso de Ordenação, Senso de Limpeza, Senso de Saúde e Senso de Autodisciplina. O presente trabalho tem como objetivo trazer para o ambiente escolar a filosofia 5S, promovendo a melhoria da qualidade no processo de ensino-aprendizagem e na formação de cidadãos conscientes de suas responsabilidades.

"O Projeto 5S é uma grande oportunidade de praticarmos a cidadania, ensinando uma série de valores éticos e organizacionais a crianças e jovens".
Depoimento de Samara Carolina Ricardo, aluna voluntária

CONSTRUINDO SONHOS E PARTILHANDO CONHECIMENTOS

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsável pelo projeto:
Michela Steluti Poleti Faria.
Contato:
michela.steluti@unisociesc.com.br

O projeto de extensão 'Construindo Sonhos e Partilhando Conhecimentos' envolve acadêmicos da Engenharia Civil e Arquitetura. Tem como objetivo identificar as principais patologias que existem em algumas instituições carentes e promover um trabalho de manutenção e sugestões de melhorias no ambiente, resultando em relatórios que possam servir de apoio à administração pública de Joinville em sua ação de manutenção destas edificações.

O projeto possui parcerias com materiais de construção civil da cidade de Joinville/SC.

ESCRITÓRIO MODELO

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação;
10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Responsável pelo projeto:
Aerton Pereira.
Contato:
aerton@unisociesc.com.br

O projeto visa integrar os serviços prestados por uma delegacia de polícia civil com os serviços prestados por uma delegacia local. Compatibilizar os serviços comuns e não comuns em um mesmo ambiente.

ESTENDA A MÃO

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos

Responsáveis pelo projeto:
Rosineide Junkes Lussoli.
Professores: Janaína Lisi Leite Howarth
e Palova Santos Balzer.
Estudantes: Alexandre Ziger Roeder,
Cristiano Schaefer e Valter Rodrigues de Souza Filho.
Contato: rosi@sociesc.com.br

O objetivo deste projeto é a elaboração de próteses de mão para pessoas carentes e, desta forma, ampliando seu horizonte de independência. O princípio dessa proposta é que ela seja autossustentável, através da comercialização de filamentos produzidos com material polimérico reciclado e assim gerando receita para cobrir o custo do projeto. Também serão utilizados esses filamentos reciclados para o desenvolvimento das próteses de mão, e todas que forem desenvolvidas pelo projeto que venham a necessitar reparos ou substituição também serão recicladas.

O projeto possui parceria da Proteger Consultoria.

ESTENDA A MÃO

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos

Responsáveis pelo projeto:
Rosineide Junkes Lussoli.
Professores: Janaína Lisi Leite Howarth
e Palova Santos Balzer.
Estudantes: Alexandre Ziger Roeder,
Cristiano Schaefer e Valter Rodrigues de Souza Filho.
Contato: rosi@sociesc.com.br

O objetivo deste projeto é a elaboração de próteses de mão para pessoas carentes e, desta forma, ampliando seu horizonte de independência. O princípio dessa proposta é que ela seja autossustentável, através da comercialização de filamentos produzidos com material polimérico reciclado e assim gerando receita para cobrir o custo do projeto. Também serão utilizados esses filamentos reciclados para o desenvolvimento das próteses de mão, e todas que forem desenvolvidas pelo projeto que venham a necessitar reparos ou substituição também serão recicladas.

O projeto possui parceria da Proteger Consultoria.

A VIDA DO RIO CACHOEIRA

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Tais Sandri Avila; Alexandre Grose e Marcelo Barreto.
Contato:
tais.avila@unisociesc.com.br

O projeto visa formular um mapa virtual interativo das margens e da extensão do Rio Cachoeira, para estimular a utilização de áreas públicas para lazer e divulgar e ampliar o conhecimento existente sobre o rio e sobre os animais que vivem ou migram para a região.

ELO: CONHECENDO OS ANIMAIS E O MEIO AMBIENTE

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Tais Sandri Avila e Bruna Almeida.
Contato:
tais.avila@unisociesc.com.br

O objetivo do projeto é contribuir cientificamente para a sociedade, possibilitando que crianças e jovens em fase escolar, desenvolvam ações e posturas responsáveis diante de problemas ambientais e conheçam os animais silvestres da fauna de Santa Catarina. Além disso, estimular a conservação da natureza e contribuir para a formação de cidadãos conscientes através de um programa social e interativo.

PRINCIPAIS PLANTAS ORNAMENTAIS TÓXICAS PARA CRIANÇAS, CÃES E GATOS

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Tais Sandri Avila e Bruna Almeida.
Contato:
tais.avila@unisociesc.com.br

O objetivo do projeto é contribuir cientificamente para a sociedade, possibilitando que crianças e jovens em fase escolar, desenvolvam ações e posturas responsáveis diante de problemas ambientais e conheçam os animais silvestres da fauna de Santa Catarina. Além disso, estimular a conservação da natureza e contribuir para a formação de cidadãos conscientes através de um programa social e interativo.

EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO SANITÁRIA DA POPULAÇÃO EM ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES NA CIDADE DE JOINVILLE-SC

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Camila Mariellen Evangelista;
Tais Avila Alessandra Novack; Jamila Cristina Baptistella;
Victor Hugo Pereira; Elisa de Sousa Faria;
Juliana Abreu e Nicole Dalonso.

Contato:
camila.evangelista@unisociesc.com.br

O intuito principal do projeto é promover educação e conscientização sanitária e epidemiológica da população em escolas de ensino fundamental e médio. Tem como objetivos específicos: conscientizar a população quanto à alimentação dos cães com vísceras cruas dos hospedeiros intermediários; orientar a população quanto a higiene alimentar.

SAÚDE COLETIVA

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

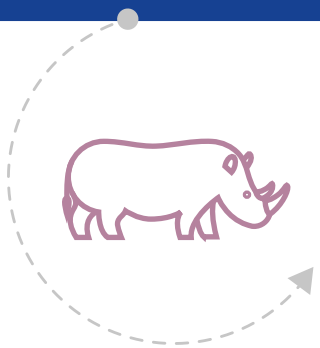
Responsáveis pelo projeto:
Camila Mariellen Evangelista; Tais Avila;
Alessandra Novack; Jamila Cristina Baptistella;
Victor Hugo; Elisa de Sousa Faria;
Juliana Abreu e Nicole Dalonso.

Contato:
camila.evangelista@unisociesc.com.br

Este projeto visa orientar e prevenir a população em escolas de ensino fundamental e médio quanto a acidentes com os principais animais peçonhentos na cidade de Joinville-SC. Tem como objetivos específicos: prevenir acidentes com animais peçonhentos; reduzir a incidência dos acidentes por animais peçonhentos através de ações de educação em saúde; proceder de forma adequada em casos de acidentes com animais peçonhentos.

EDUCAÇÃO, ORIENTAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE OS PRINCIPAIS ANIMAIS EM EXTINÇÃO NO ESTADO DE SANTA CATARINA

unisociesc



Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Camila Mariellen Evangelista; Tais Avila;
Alessandra Novack; Jamila Cristina Baptistella;
Victor Hugo Pereira; Elisa de Sousa Faria;
Juliana Abreu e Nicole Dalonso.

O projeto tem o intuito de orientar e conscientizar a população em escolas de ensino fundamental e médio quanto a extinção de animais silvestres no estado de Santa Catarina, na cidade de Joinville-SC.

Entre os objetivos específicos estão: prevenir a matança e, por consequência, a extinção dos animais silvestres; reduzir o desmatamento do habitat natural dos animais silvestres; gerar empatia entre humanos em relação aos animais silvestres; conscientizar a população sobre a importância da preservação dos animais silvestres no meio ambiente.

ANÁLISE COPROPARASITOLÓGICA DE CÃES ALBERGADOS EM ABRIGO ANIMAL

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Victor Hugo Pereira; Camila Mariellen Evangelista; Tais Avila; Alessandra; Jamila Cristina Baptistella; Elisa de Sousa Faria; Juliana Abreu e Nicole Dalonso.

Contato:
victor.pereira@unisociesc.com.br

O intuito principal deste projeto é de analisar a ocorrência de cistos e ovos de parasitas em cães albergados. Tem como objetivos específicos: analisar a ocorrência de ovos e cistos em fezes de cães por meio da técnica de Hoffman; envolver alunos de Biomedicina e Medicina Veterinária para a rotina clínica de exames parasitológicos.

ANÁLISE COPROPARASITOLÓGICA DE CÃES ALBERGADOS EM ABRIGO ANIMAL

unisociesc

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Victor Hugo Pereira; Camila Mariellen Evangelista; Tais Avila; Alessandra; Jamila Cristina Baptistella; Elisa de Sousa Faria; Juliana Abreu e Nicole Dalonso.

Contato:
victor.pereira@unisociesc.com.br

O intuito principal deste projeto é de analisar a ocorrência de cistos e ovos de parasitas em cães albergados. Tem como objetivos específicos: analisar a ocorrência de ovos e cistos em fezes de cães por meio da técnica de Hoffman; envolver alunos de Biomedicina e Medicina Veterinária para a rotina clínica de exames parasitológicos.

UNISOCIESC
INDICADORES GRI

2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

unisociesc

EC5

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO, DISCRIMINADO POR GÊNERO, COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A promoção do bem-estar econômico constitui uma das formas de uma organização investir em seus empregados. Esse indicador ajuda a demonstrar como a organização contribui para o bem-estar de seus empregados em unidades operacionais importantes. O indicador também fornece indicações sobre a competitividade dos salários pagos pela organização, bem como informações relevantes para a avaliação do efeito dos salários no mercado de trabalho local. A oferta de salários acima do mínimo é um fator importante para o desenvolvimento de relações sólidas com a comunidade, para promover a lealdade dos empregados e no fortalecimento da licença social de operação. Esse indicador é ainda mais relevante para organizações em que uma parcela substancial dos empregados é remunerada de um modo ou nível estreitamente vinculado a leis e regulamentos relativos ao salário mínimo.

a. Quando uma parcela significativa dos empregados recebe salários sujeitos às regras do salário mínimo, relate a variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário mínimo.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. O salário mais baixo atualmente corresponde a 1,35 do salário mínimo regional. Não há diferenciação de gênero.

b. Relate se há um salário mínimo local ou se ele varia entre unidades operacionais importantes, discriminado por gênero. Em circunstâncias em que diferentes salários mínimos podem ser usados como referência, informe qual salário mínimo está sendo usado.

Não há diferença de salário mínimo regional. No entanto, há diferenças em relação aos pisos salariais estabelecidos pelas CCT locais em cada unidade que se diferenciam por categoria profissional e não por gênero.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

unisociesc

EC6

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

Uma forma de beneficiar a comunidade local é garantir que funções de alta gerência sejam desempenhadas por membros locais. A diversidade dentro de uma equipe de gestão e a inclusão de membros da comunidade local podem fortalecer o capital humano, os benefícios econômicos para comunidades locais e a capacidade da organização de compreender necessidades locais.

a. Relate o percentual de membros das diretorias de unidades operacionais importantes contratados (por tempo integral) que são nativos do local (ou que habitam o local por mais da metade de sua vida). Considerar diretores acadêmicos e administrativos/ financeiros.

Os membros da Diretoria/Gerência representam 1,87% do total de colaboradores.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

unisociesc

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo.

Obs: Calcule os percentuais com base em faturas ou obrigações assumidas durante o período coberto pelo relatório (ou seja, usando o regime de competência de exercícios). Compras locais podem ser feitas tanto com base em um orçamento gerido na unidade operacional ou na sede da organização.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em Santa Catarina na UniSociec).
64%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

unisociesc

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo.

Obs: Calcule os percentuais com base em faturas ou obrigações assumidas durante o período coberto pelo relatório (ou seja, usando o regime de competência de exercícios). Compras locais podem ser feitas tanto com base em um orçamento gerido na unidade operacional ou na sede da organização.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em Santa Catarina na UniSociec).
64%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

unisociesc

EN8

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

A divulgação do volume total de água retirada por fonte contribui para uma melhor compreensão da escala global dos impactos e riscos potenciais associados ao uso de água por parte da organização. O volume total retirado fornece um indicativo do tamanho e importância relativos da organização como usuária de água, além de oferecer um valor de referência para outros cálculos relativos à eficiência e uso.

a. Relate o volume total de água retirada das seguintes fontes: 1. Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceano; 2. Águas subterrâneas; 3. Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização; 4.Efluentes de outra organização; 5. Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água. (Relate as normas, metodologias e premissas adotadas)

1. Não se aplica; 2 Não se aplica; 3. Não se aplica; 4. Não se aplica; 5. A empresa Sociesc se localiza nos Estados do Paraná e Santa Catarina, atendidos pela SANEPAR e CASAN, respectivamente. O valor total encontrado em todas as contas geradas para esta empresa é de 31.176 m^3.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

unisociesc

EN11

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREASPROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma áreas de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)
Não.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

unisociesc

EN13

EXISTE ALGUM HABITAT NATURAL PROTEGIDO OU RESTAURADO PELA ORGANIZAÇÃO NO ÚLTIMO ANO?

Não.

EN14

ALGUMA UNIDADE DA ORGANIZAÇÃO ESTÁ EM ÁREA HABITADA POR ESPÉCIE NA LISTA VERMELHA DA IUCN? SE ESTIVER RELATE A(S) ESPÉCIE(S) E O NÍVEL DE RISCO DE EXTINÇÃO.

Não se aplica

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

a. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para o total de trabalhadores (ou seja, empregados próprios e terceirizados), discriminados por: 1.Região e 2.Gênero.

TABELA COM NÚMEROS DE ABSENTEÍSMO	
Taxa de lesões (TL)[*1]	0,0
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	0,0
Taxa de dias perdidos (TDP)[*2]	0,0
Taxa de absenteísmo (TA)[*3]	1,03
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	0,0

[1] Frequência de acidentes com lesão, acarretando horas perdidas. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja, 932 colaboradores-hora de exposição, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. Houve um total de 12 acidentes, destes 9 típicos (9 masculinos) - e 3 de trajeto (1 masculino e 2 femininos) com lesão e afastamento. Somente envolvidos em Santa Catarina.

[2] Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de 60 dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.

[3] Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença maternidade/paternidade, prorrogação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é cinco dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) x no de empregados por região, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. TA = dias ausentes/dias programados x 100.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOS RELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

b. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para autônomos que trabalham no local e cuja segurança geral no ambiente de trabalho é de responsabilidade da organização, discriminados por: 1. Região 2. Gênero.

Não houve registro de acidente com autônomo.

c. Relate o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes.

As normas são: NR5, NR4, NBR14280, além disso, procedimento interno de análise, registro e investigação de acidente.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA09

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o número médio de horas de treinamento realizado pelos empregados da organização durante o ano de 2017, discriminado por Gênero e Categoria funcional.
Não é possível gerenciar os indicadores de treinamento hoje no nível de horas por gênero e categoria funcional.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA11

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2017.

Projeto Feedback Assistido e Diálogo de Desenvolvimento | Programa de Gestão de Desempenho e Avaliação Institucional

Docentes = AI - 30% a 60%.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA12

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE

a. Relate o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Masculino: 50% Feminino:50% Percentual de 30 anos: 0,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 85,7% Percentual mais de 50 anos: 14,3%

b. Relate o percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Administrativo:
Masculino: 37,1%
Feminino: 62,9%
Percentual de 30 anos: 44,4%
Percentual de 30 a 50 anos: 45,4%
Percentual mais de 50 anos: 10,3%

Docente:
Masculino: 55,0%
Feminino: 45,0%
Percentual de 30 anos: 13,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 67,6%
Percentual mais de 50 anos: 19,3%

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES que foi definida faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = 53%
% de homens = 47%
Salário médio das mulheres = R$ 2.027,04
Salário médio dos homens = R$ 2.387,21

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

unisociesc

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES que foi definida faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = 53%
% de homens = 47%
Salário médio das mulheres = R$ 2.027,04
Salário médio dos homens = R$ 2.387,21

HSM
INDICADORES GRI
2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

a. Quando uma parcela significativa dos empregados recebe salários sujeitos às regras do salário mínimo, relate a variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário mínimo.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. O salário mais baixo atualmente corresponde a 1,86 do salário mínimo regional. Não há diferenciação de gênero.

b. Relate se há um salário mínimo local ou se ele varia entre unidades operacionais importantes, discriminado por gênero. Em circunstâncias em que diferentes salários mínimos podem ser usados como referência, informe qual salário mínimo está sendo usado.

Não há diferença de salário mínimo regional. No entanto, há diferenças em relação aos pisos salariais estabelecidos pelas CCT locais em cada unidade que se diferenciam por categoria profissional e não por gênero.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

EC6

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

Uma forma de beneficiar a comunidade local é garantir que funções de alta gerência sejam desempenhadas por membros locais. A diversidade dentro de uma equipe de gestão e a inclusão de membros da comunidade local podem fortalecer o capital humano, os benefícios econômicos para comunidades locais e a capacidade da organização de compreender necessidades locais.

a. Relate o percentual de membros das diretorias de unidades operacionais importantes contratados (por tempo integral) que são nativos do local (ou que habitam o local por mais da metade de sua vida). Considerar diretores acadêmicos e administrativos/financeiros. *

Os membros da Diretoria/Gerência representam 22,33% do total de colaboradores.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo.
Obs: Calcule os percentuais com base em faturas ou obrigações assumidas durante o período coberto pelo relatório (ou seja, usando o regime de competência de exercícios). Compras locais podem ser feitas tanto com base em um orçamento gerido na unidade operacional ou na sede da organização.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em São Paulo na HSM).
85%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

EN8

TOTAL DE RETIRADA DE ÁGUA POR FONTE

A divulgação do volume total de água retirada por fonte contribui para uma melhor compreensão da escala global dos impactos e riscos potenciais associados ao uso de água por parte da organização. O volume total retirado fornece um indicativo do tamanho e importância relativos da organização como usuária de água, além de oferecer um valor de referência para outros cálculos relativos à eficiência e uso.

a. Relate o volume total de água retirada das seguintes fontes: 1. Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceano; 2. Águas subterrâneas; 3. Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização; 4.Efluentes de outra organização; 5. Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água. (Relate as normas, metodologias e premissas adotadas)

1. Não se aplica; 2. Não se aplica; 3. Não se aplica; 4. Não se aplica; 5. Esta empresa se localiza na região de SP com atendimento pela SABESP. Para tal foi encontrado o valor total de 1.022 m^3 no ano de 2017, a partir de contas.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN11

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS PROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação. Não.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

EN13

EXISTE ALGUM HABITAT NATURAL PROTEGIDO OU RESTAURADO PELA ORGANIZAÇÃO NO ÚLTIMO ANO?

Não.

Se houver algum habitat protegido ou restaurado relate o tamanho e a localização de todas as áreas de habitat protegido ou restaurado e se o sucesso das medidas de restauração foi aprovado por especialistas externos independentes. Relate se há parcerias com terceiros para proteger ou restaurar áreas de habitat diferentes daquelas nas quais a organização supervisionou e implementou medidas de restauração ou proteção. Relate o status de cada área com base na sua condição no final do período coberto pelo relatório.Relate as normas, metodologias e premissas adotadas.

Não se aplica.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOSRELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

a. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para o total de trabalhadores (ou seja, empregados próprios e terceirizados), discriminados por: 1. Região e 2.Gênero.

TABELA COM NÚMEROS DE ABSENTEÍSMO	
Taxa de lesões (TL)*1	0,0%
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	0,0%
Taxa de dias perdidos (TDP)*2	0,0%
Taxa de absenteísmo (TA)*3	0,7%
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	0,0%

1. Frequência de acidentes com lesão, acarretando horas perdidas. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280), ou seja 102 colaboradores-hora de exposição com base de empregados de 31 de dezembro de 2017.
2. Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. O total de dias programados é 5 dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.
3. Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença maternidade/paternidade, prorrogação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é cinco dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) x nº de empregados por região, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. TA = dias ausentes/dias programados x 100.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOSRELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

b. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para autônomos que trabalham no local e cuja segurança geral no ambiente de trabalho é de responsabilidade da organização, discriminados por: 1. Região 2. Gênero.

Não houve registro de acidente com autônomo.

c. Relate o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes.
As normas são: NR5, NR4, NBR14280, além disso, procedimento interno de análise, registro e investigação de acidente.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA09

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o número médio de horas de treinamento realizado pelos empregados da organização durante o ano de 2017, discriminado por Gênero e Categoria funcional.
Não é possível gerenciar os indicadores de treinamento hoje no nível de horas por gênero e categoria funcional.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA10

PROGRAMAS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E APRENDIZAGEM CONTÍNUA QUE CONTRIBUEM PARA A CONTINUIDADE DA EMPREGABILIDADE DOS EMPREGADOS EM PERÍODO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

a. Relate o tipo e escopo de programas implementados e da assistência prestada para aperfeiçoar as habilidades de empregados.
Não possuímos.

b. Relate, caso existam, os programas de transição oferecidos para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho.
Não possuímos.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA11

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2017.

A instituição conta com o Projeto Feedback Assistido, que atinge 100% dos funcionários.

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA12

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE

a. Relate o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Masculino: 83% Feminino: 17%
Percentual de 30 anos: 13,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 82,6%
Percentual mais de 50 anos: 4,3%

b. Relate o percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1. Gênero; 2. Faixa Etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3. Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Administrativo:
Masculino: 30,1%
Feminino: 69,9%
Percentual de 30 anos: 40,8%
Percentual de 30 a 50 anos: 56,3%
Percentual mais de 50 anos: 2,9%

Docente:
Masculino: 0%
Feminino: 0%
Percentual de 30 anos: 0%
Percentual de 30 a 50 anos: 0%
Percentual mais de 50 anos: 0%

INDICADORES DE TRABALHO (LA)

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.
% de mulheres = 70%
% de homens = 30%
Salário médio das mulheres = R$ 6.225,03
Salário médio dos homens = R$ 9.127,64

SÃO JUDAS
INDICADORES GRI

2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO

PLANO DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS EM SERVIÇOS DE SAÚDE

sãojudas

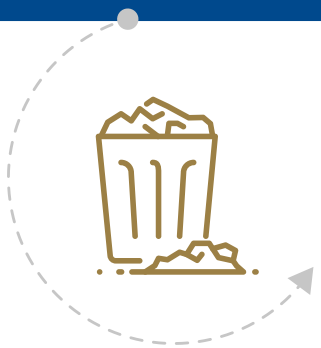
Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsável pelo projeto:
Simone Rodrigues Ambrosio.
Contato:
simone.ambrosio@usjt.br

O projeto tem como finalidade instituir uma rotina de destinação correta dos resíduos hospitalares, através da conscientização do destino correto de cada um desses resíduos, como: infectantes, perfurocortantes e químicos laboratoriais. Implantou-se o registro e pesagem de todos os resíduos produzidos pelo Hospital Veterinário São Judas. Temos a parceria de colaboradores da instituição como o Silvio Luis Placidino que nos auxiliou no projeto e aquisições de lixeiras para lixos infectantes.

PRODUÇÃO DE BIOGÁS A PARTIR DE LIXO ORGÂNICO

sãojudas



Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Alunos da Engenharia.

Este projeto consistiu na construção de um dispositivo capaz de produzir, armazenar e utilizar biogás a partir de lixo comum.

CINEMA E DIREITOS HUMANOS

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos.

Responsáveis pelo projeto:
Profª. Drª. Claudia Vieira e
Prof. Dr. Fernando G. Bruno Fº.
Contatos:
claumc@uol.com.br ; fgbruno@uol.com.br

Projeto desenvolvido no âmbito do CDH (Centro de Direitos Humanos) da Faculdade de Direito da USJT e consiste na exibição periódica de filmes que abordam recortes específicos dos fatores de vulnerabilidade social, como crianças e adolescentes, mulheres vítimas de violência, migrantes, etc. Voltado às alunas da instituição mas também a seus familares ou convidadas, ao cabo de cada sessão, há um debate e posterior produção escrita, que traduza as reflexões trazidas pelos participantes acerca da abordagem. As obras escolhidas, e que ancoram cada sessão, são renovadas a cada semestre. O projeto teve início em abril de 2016, prolongamento em 2017 e com previsão de seis sessões ao longo de 2018. O projeto busca uma metodologia que instigue tanto o intelecto quanto a sensibilização para abordar os temas de violações dos direitos humanos.

DIREITO E DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsáveis pelo projeto:
Prof. Ms. Carlos Henrique Pereira de Medeiros e
Prof. Dr. Fernando G. Bruno Fº.
Contatos:
prof.carlosmedeiros@usjt.br ;
fgbruno@uol.com.br

Trata-se de um curso (20 horas, incluindo o seminário de encerramento) com o objetivo de ofertar aos estudantes de Direito uma introdução ao tema "Diversidade e relações étnico-raciais", recortando-o a partir da influência de povos africanos e de comunidades afro-brasileiras na construção do Direito Brasileiro contemporâneo para que se torne possível a compreensão da contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política em relação à História do Direito brasileiro. Sua finalidade é dotar os alunos de instrumental teórico básico, multidisciplinar para que possam desenvolver construções jurídicas críticas, focadas na diversidade social e cultural dos povos que integram a sociedade brasileira.

O projeto possui parceria com coletivos de promoção da cultura afro-brasileira.

SEGURIDADE SOCIAL E EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos.

Responsáveis pelo projeto:
Prof. Dr. Renato Negretti e
Prof. Dr. Fernando G. Bruno Fº.
Contatos:
renatonegretticruz@gmail.com;
fgbruno@uol.com.br

O projeto se divide em duas etapas, subsequentes. A primeira consiste em um curso (12 horas), de formação, mas também de multiplicação dos conceitos básicos da seguridade social, com ênfase na previdência. Dentre os participantes, são selecionados monitores (alunos do curso de Direito), que passam a apoiar o atendimento na área da previdência à população que venha a procurar o EAJ (Escritório de Assistência Judiciária) com esse tipo de demanda. O interesse pelo curso vem crescendo à medida que avança a discussão acerca da reforma da previdência.

GRUPO DE ESTUDOS EM IDENTIDADE DE GÊNERO

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
6. Eliminar a discriminação.

Responsável pelo projeto:
Prof. Dra. Tatiana Cristina Leite de Aguiar.
Contato: cdh.usjt@usjt

O grupo envolve alunos e discentes de vários cursos (Direito, Psicologia, Biomedicina, etc.) e se propõe a debater temas e estratégias de sensibilização para a promoção da liberdade de identidade de gênero, dentro e fora da universidade, bem como orientar e fomentar o atendimento das demandas que decorram de sua violação.

#SÃO JUDAS NO PARQUE - PROJETO 1- LIMPEZA E PINTURA NAS QUADRAS EXTERNAS DO PARQUE DA MOOCA

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Solange Castanheiras e Edson Martins Junior.
Contato: sol-castanheira@uol.com.br
Youtube (São Judas no Parque!):
https://www.youtube.com/watch?v=p-W-LFi_OmI

Alunos e docentes dos cursos de Biomedicina, Ciências Biológicas, Educação Física, Farmácia, Nutrição, Pedagogia e Psicologia, juntamente com funcionários da Universidade São Judas, motivaram a comunidade da Mooca com ações de sustentabilidade. O projeto possui parceria com a Prefeitura de São Paulo e, a cada versão, novos cursos contribuem com as ações ambientais. Nesta ação foi realizado o cuidado geral do parque da Mooca, com separação de materiais recicláveis e limpeza geral. O projeto possui parceria com a Prefeitura de São Paulo.

"Ação inspiradora que reforça nosso compromisso com a educação e com a comunidade!"
Depoimento de Cristiane Rocha de Farias

SÃO JUDAS NO PARQUE - PROJETO: PLANTE ESSA IDEIA!

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Solange dos Anjos Castanheiras e Edson Martins Junior.
Contato: sol-castanheira@uol.com.br

A ideia foi promover intervenções no Parque da Mooca localizado na Rua Taquari, nº 573, com apoio da Prefeitura de São Paulo, da Universidade São Judas Tadeu e da Indústria Bayer S.A.. Com as ações locais, a comunidade pode usufluir ainda mais desse marco do bairro. Neste dia foram realizadas 10 estações de Educação Ambiental, 3 estações de reconhecimento arquitetônico, dinâmicas de interação e o fabuloso encerramento com o grupo "Brasileirinhos". O projeto envolveu alunos e docentes dos cursos de Arquitetura, Biomedicina, Ciências Biológicas, Design, Educação Física, Farmácia, Nutrição, Pedagogia e Turismo, além de funcionários da Universidade São Judas. O projeto possui apoio da Prefeitura de São Paulo e Bayer S.A.

"Orgulho em ter a oportunidade de fazer parte deste grupo! Pensamento global com ações locais. Isso é educação!".
Depoimento de Cristiane Rocha de Farias

ADIÇÃO DE PREBIÓTICO COMO SUBSTITUTO DE GORDURA NA PANIFICAÇÃO

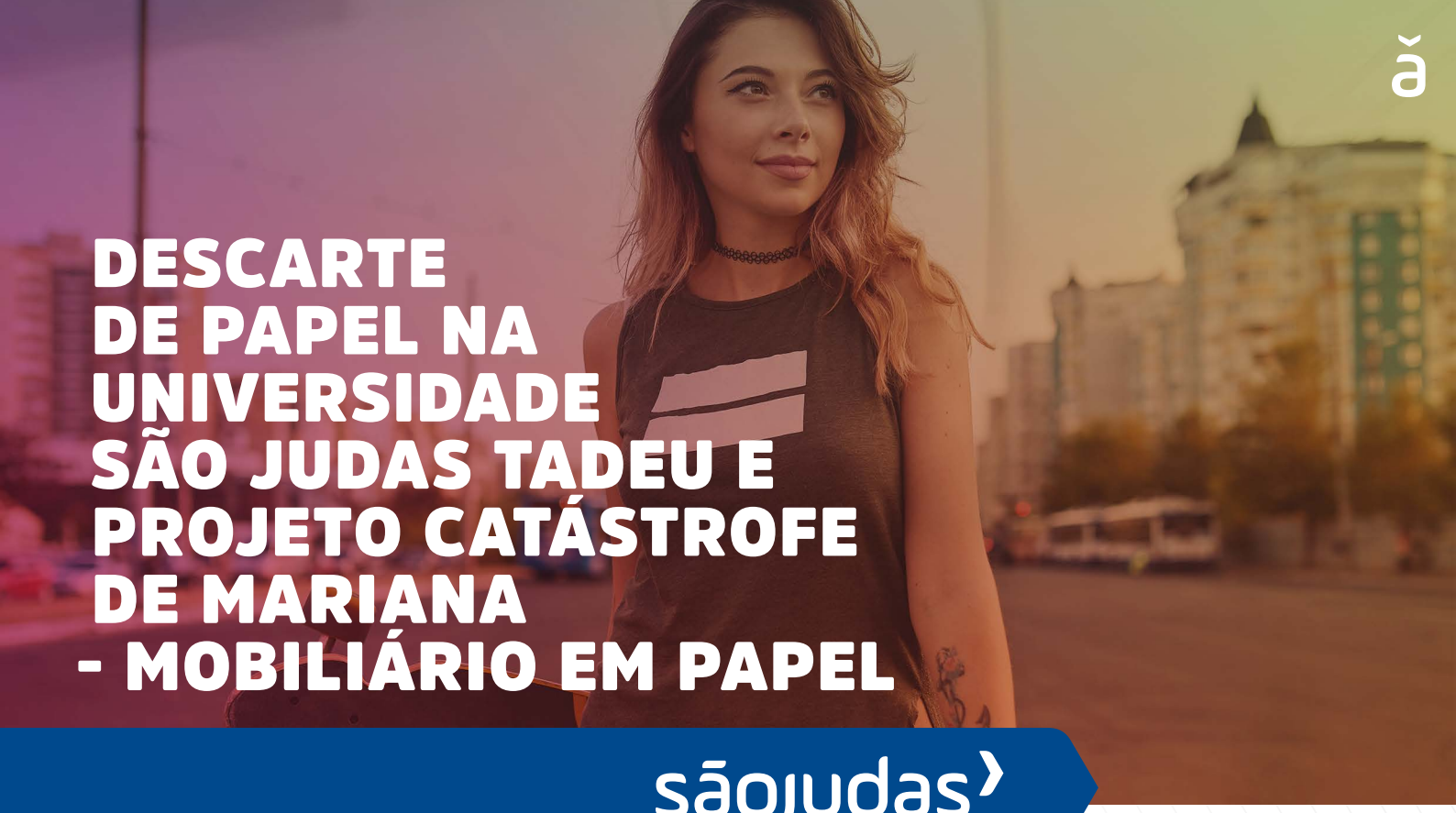
sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
8. Promover a responsabilidade ambiental.

Responsáveis pelo projeto:
Prof[a]. Renata Antunes Estaiano de Rezende;
Maikon Leal Tomé, Michele Silva dos Santo
e Saluana Maria Cassiano Figueiredo.
Contato:
prof.renatarezende@usjt.br

O objetivo deste trabalho foi verificar por meio de pesquisas em artigos científicos a ação dos prebióticos como a pectina no auxilio no tratamento da obesidade e sua efetividade na substituição da gordura do pão tipo brioche por prebiótico (pectina) em diferentes proporções e determinar a composição centesimal (umidade e lipídeos) das diferentes formulações elaboradas.

"Excelente oportunidade de tornar alunos como parceiros de inovação".
Depoimento da professora Renata Antunes, do curso de Farmácia.



DESCARTE DE PAPEL NA UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU E PROJETO CATÁSTROFE DE MARIANA - MOBILIÁRIO EM PAPEL

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Eduardo Dias e Eduardo Munhoz.

Projeto desenvolvido no 3º semestre do curso de Design que visa desenvolver mobiliário temporário em papel para utilização em locais públicos ou privados para acomodação provisória de vítimas de tragédias como a do rompimento da barragem de Mariana (MG). Com o objetivo de minimizar os impactos do descarte incorreto de papel na Universidade São Judas foi desenvolvido um projeto com o propósito de criar sketchbooks artísticos e artesanais, por meio de oficinas colaborativas de reciclagem de papel.

OFICINAS DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação;
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente;
10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Responsável pelo projeto:
Solange dos Anjos Castanheira.
Contato:
sol-castanheira@uol.com.br

São realizadas várias oficinas durante o ano letivo destinadas à comunidade interna (alunos e funcionários) coordenadas pela professora responsável, monitores e alunos voluntários do Curso de Ciências Biológicas. Foram realizadas as seguintes oficinas: Elaboração de brinquedos; Vasos e enfeites com garrafas pet, dentre outros; Oficina de elaboração de sabão com óleo utilizado; Oficina de preparo de receitas utilizando partes não convencionais de alimentos; Gincana em Comemoração ao Dia do Meio Ambiente, envolvendo alunos de outros cursos; Ação de Educação Ambiental no Parque da Mooca.

DESCARTE DE PAPEL NA UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU E PROJETO CATÁSTROFE DE MARIANA - MOBILIÁRIO EM PAPEL

sãojudas

Temáticas que o projeto se inclui:
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Responsáveis pelo projeto:
Eduardo Dias e Eduardo Munhoz.

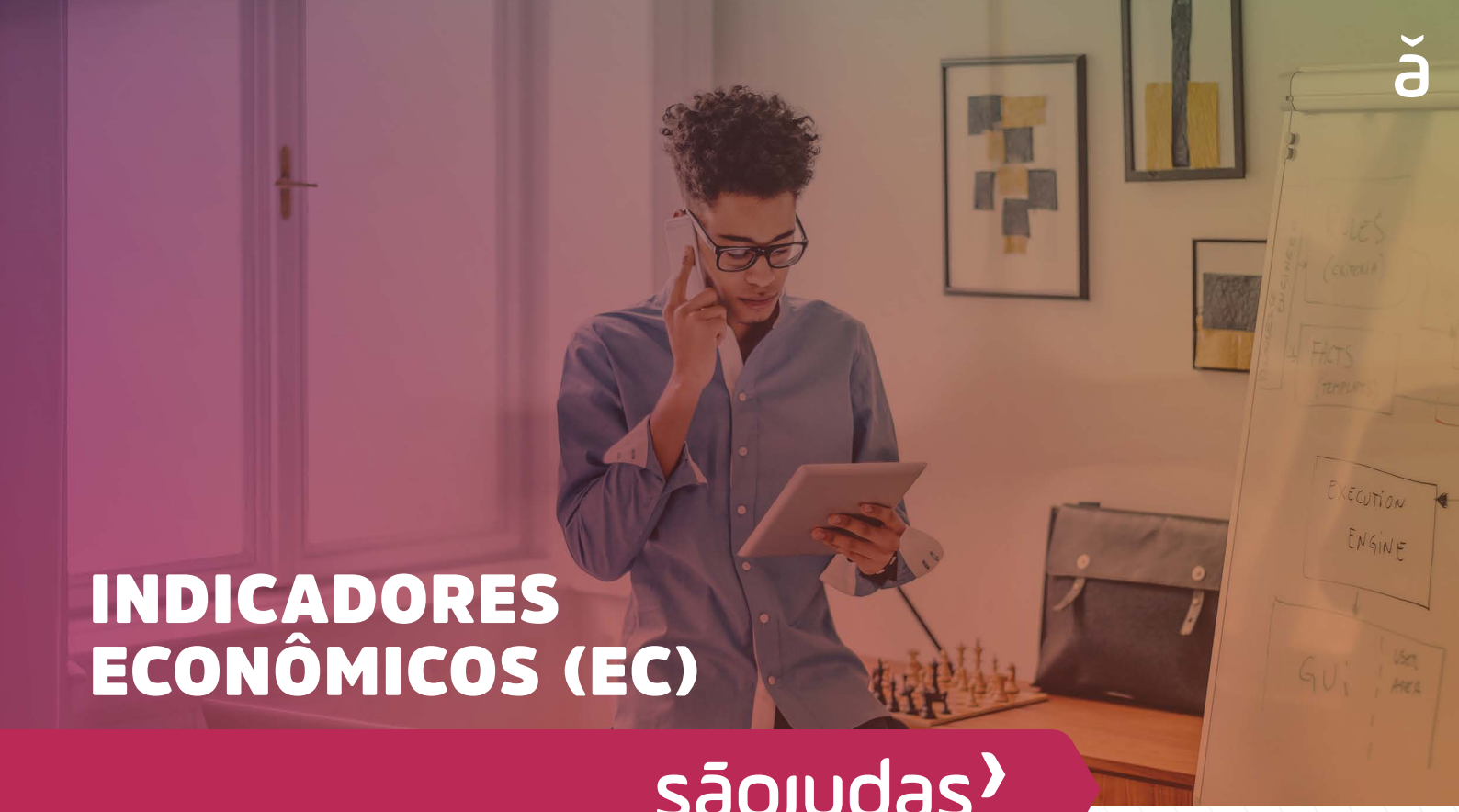
Projeto desenvolvido no 3º semestre do curso de Design que visa desenvolver mobiliário temporário em papel para utilização em locais públicos ou privados para acomodação provisória de vítimas de tragédias como a do rompimento da barragem de Mariana (MG).

Com o objetivo de minimizar os impactos do descarte incorreto de papel na Universidade São Judas foi desenvolvido um projeto com o propósito de criar sketchbooks artísticos e artesanais, por meio de oficinas colaborativas de reciclagem de papel.

SÃO JUDAS
INDICADORES GRI

2017 - 2018

ânima
EDUCAÇÃO



INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

sãojudas

EC5

VARIAÇÃO DA PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO, DISCRIMINADO POR GÊNERO, COMPARADO AO SALÁRIO MÍNIMO LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A promoção do bem-estar econômico constitui uma das formas de uma organização investir em seus empregados. Esse indicador ajuda a demonstrar como a organização contribui para o bem-estar de seus empregados em unidades operacionais importantes. O indicador também fornece indicações sobre a competitividade dos salários pagos pela organização, bem como informações relevantes para a avaliação do efeito dos salários no mercado de trabalho local. A oferta de salários acima do mínimo é um fator importante para o desenvolvimento de relações sólidas com a comunidade, para promover a lealdade dos empregados e no fortalecimento da licença social de operação. Esse indicador é ainda mais relevante para organizações em que uma parcela substancial dos empregados é remunerada de um modo ou nível estreitamente vinculado a leis e regulamentos relativos ao salário mínimo.

a. Quando uma parcela significativa dos empregados recebe salários sujeitos às regras do salário mínimo, relate a variação entre o salário mais baixo por gênero em unidades operacionais importantes e o salário mínimo.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. O salário mais baixo atualmente corresponde a 1,28 do salário mínimo regional. Não há diferenciação de gênero.

b. Relate se há um salário mínimo local ou se ele varia entre unidades operacionais importantes, discriminado por gênero. Em circunstâncias em que diferentes salários mínimos podem ser usados como referência, informe qual salário mínimo está sendo usado.

Não há diferença de salário mínimo regional. No entanto, há diferenças em relação aos pisos salariais estabelecidos pelas CCT locais em cada unidade que se diferenciam por categoria profissional e não por gênero.

INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

sãojudas

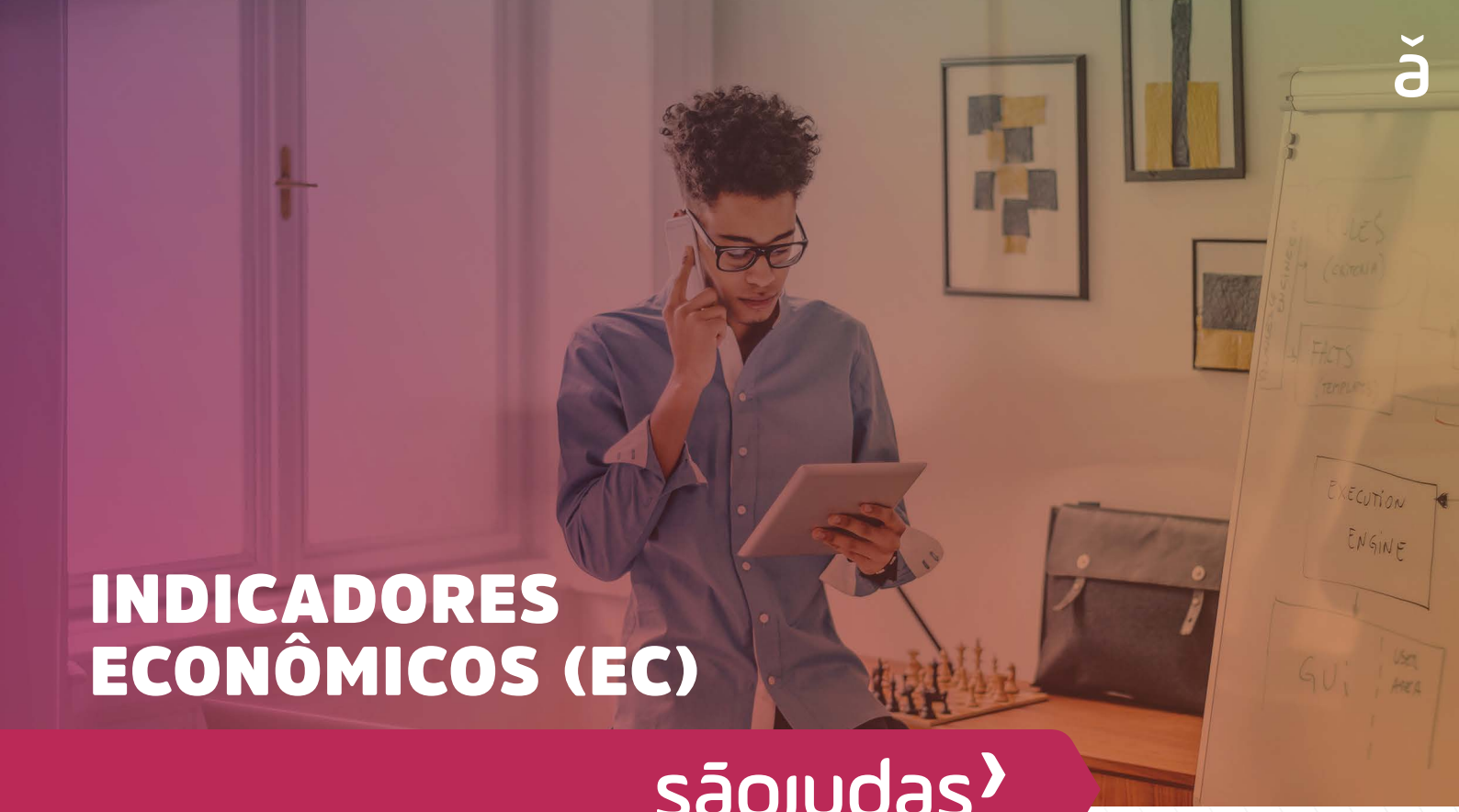
EC6

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

Uma forma de beneficiar a comunidade local é garantir que funções de alta gerência sejam desempenhadas por membros locais. A diversidade dentro de uma equipe de gestão e a inclusão de membros da comunidade local podem fortalecer o capital humano, os benefícios econômicos para comunidades locais e a capacidade da organização de compreender necessidades locais.

a. Relate o percentual de membros das diretorias de unidades operacionais importantes contratados (por tempo integral) que são nativos do local (ou que habitam o local por mais da metade de sua vida). Considerar diretores acadêmicos e administrativos/ financeiros.

Os membros da Diretoria/Gerência representam 1,47% do total de colaboradores.



INDICADORES ECONÔMICOS (EC)

sãojudas

EC9

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A influência que uma organização pode exercer sobre uma economia local vai além da geração de empregos diretos e do pagamento de salários e impostos. Ao apoiar entidades locais na cadeia de fornecedores, a organização pode atrair, indiretamente, investimentos adicionais para a economia local. As organizações podem obter ou manter parcialmente sua licença social demonstrando seus impactos econômicos locais positivos. A contratação de fornecedores locais pode ser uma estratégia para assegurar a oferta e apoiar uma economia local estável que pode ser ainda mais eficiente em regiões remotas. A proporção de gastos locais pode ser também um fator importante na contribuição para a economia local e manutenção de um bom relacionamento com a comunidade. No entanto, o impacto geral da contratação de fornecedores locais dependerá, também, da sustentabilidade do fornecedor no longo prazo.
Obs: Calcule os percentuais com base em faturas ou obrigações assumidas durante o período coberto pelo relatório (ou seja, usando o regime de competência de exercícios). Compras locais podem ser feitas tanto com base em um orçamento gerido na unidade operacional ou na sede da organização.

a. Relate o percentual do orçamento de compras e contratos que é gasto com fornecedores dentro do Estado da operação (ex.: percentual de produtos comprados e serviços contratados em São Paulo na USJT).
80%.

b. Relate se há alguma política de compras locais (que vai além do melhor custo benefício direto e inclui proximidade ou preferência a fornecedores locais).
Não temos política de compras neste sentido. O item será considerado na versão 2018

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

sãojudas

EN8

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS EM UNIDADES OPERACIONAIS IMPORTANTES

A divulgação do volume total de água retirada por fonte contribui para uma melhor compreensão da escala global dos impactos e riscos potenciais associados ao uso de água por parte da organização. O volume total retirado fornece um indicativo do tamanho e importância relativos da organização como usuária de água, além de oferecer um valor de referência para outros cálculos relativos à eficiência e uso.

a. Relate o volume total de água retirada das seguintes fontes: 1. Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceano; 2. Águas subterrâneas; 3. Águas pluviais diretamente coletadas e armazenadas pela organização; 4. Efluentes de outra organização; 5. Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água. (Relate as normas, metodologias e premissas adotadas)

1. Não se aplica; 2. Para a Universidade São Judas possuímos uma captação de água subterrânea, no campus Mooca, que captou o valor de 29.894 m^3 no ano de 2017; 3. Não se aplica; 4. Não se aplica; 5. A Universidade São Judas se localiza no Estado de SP, com atendimento realizado pela concessionária SABESP. O valor total encontrado nas contas para esta empresa é de 34.231 m^3.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

sãojudas

EN11

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREASPROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma áreas de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)
Não.

INDICADORES AMBIENTAIS (EN)

sãojudas

EN11

UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU ADMINISTRADAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREASPROTEGIDAS E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS PROTEGIDAS

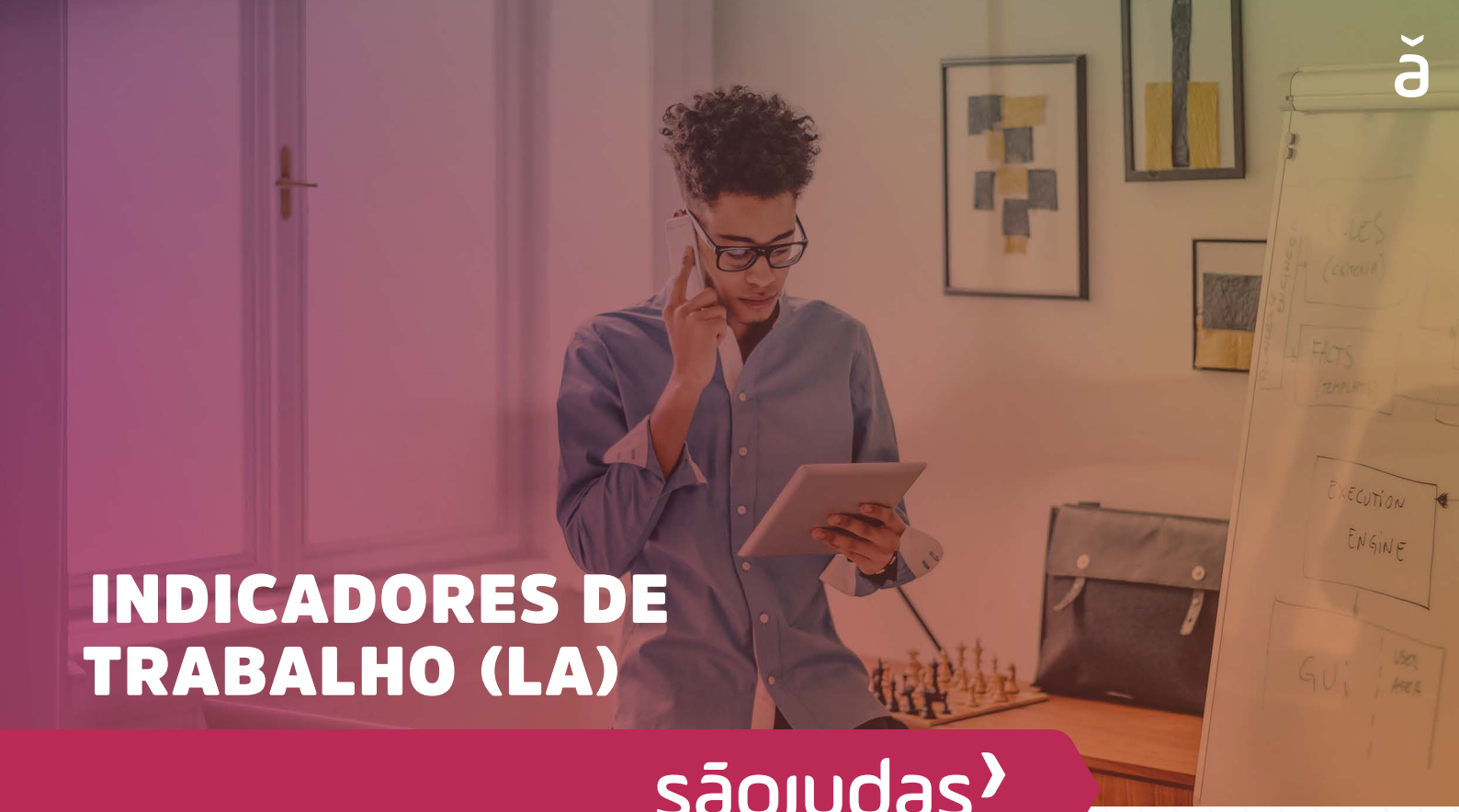
Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma áreas de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)
Não.

EN13

EXISTE ALGUM HABITAT NATURAL PROTEGIDO OU RESTAURADO PELA ORGANIZAÇÃO NO ÚLTIMO ANO?

Não.



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas

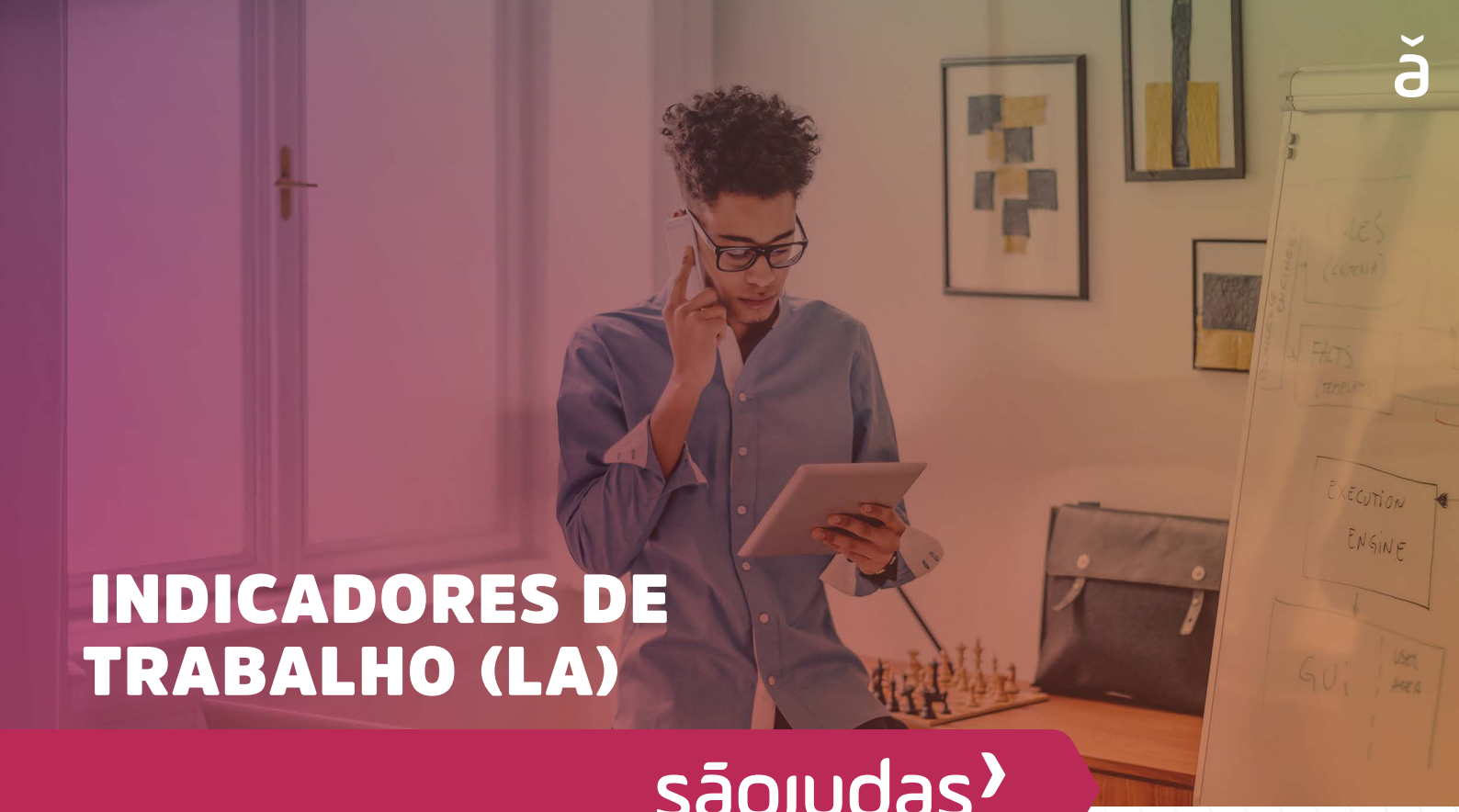
LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOSRELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

Ao relatar impactos potenciais em terras situadas dentro de áreas legalmente protegidas, que contenham essas áreas ou sejam adjacentes a elas, assim como áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas, a organização pode identificar e compreender determinados riscos associados à biodiversidade. O monitoramento de quais atividades são realizadas tanto em áreas protegidas quanto em áreas de alto índice de biodiversidade fora de áreas protegidas permite que a organização reduza os riscos de impactos. Além disso, permite à organização gerir impactos na biodiversidade ou evitar a má gestão. A gestão inadequada desses impactos pode resultar em danos à reputação da organização, atrasos na obtenção de licenças e perda da licença social de operação.

a. Existe alguma unidade operacional no controle da organização dentro ou nas adjacências de áreas protegidas e/ou alguma áreas de alto valor de biodiversidade mesmo fora de área de proteção? (considerar alto valor de biodiversidade as áreas reconhecidas pelo governo ou ONGs de proteção ambiental)

Não.



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas

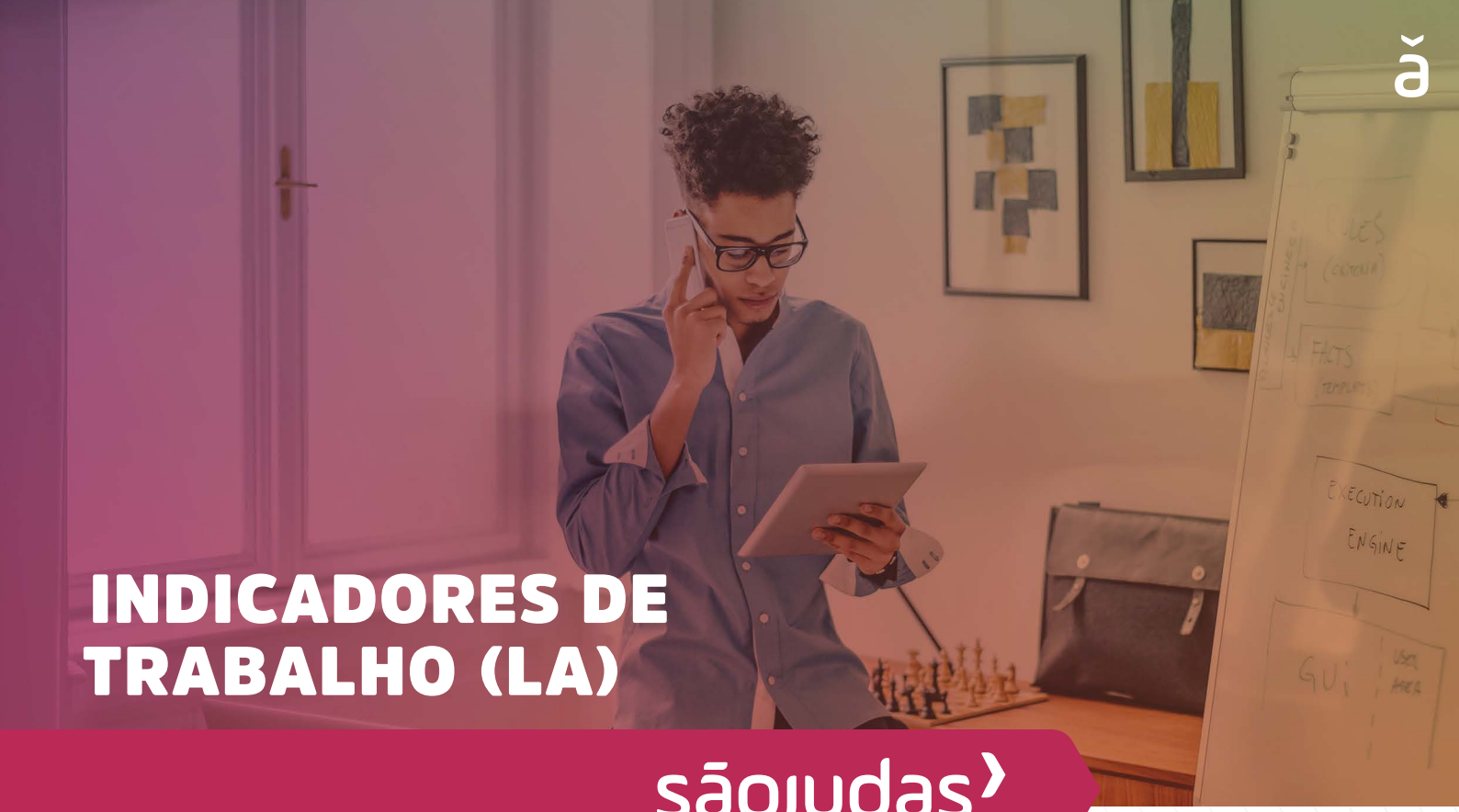
LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOSRELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

a. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para o total de trabalhadores (ou seja, empregados próprios e terceirizados), discriminados por: 1. Região e 2.Gênero.

TABELA COM NÚMEROS DE ABSENTEÍSMO	
Taxa de lesões (TL)*1	0,0%
Taxa de doenças ocupacionais (TDO)	0,0%
Taxa de dias perdidos (TDP)*2	0,0%
Taxa de absenteísmo (TA)*3	1,88
Óbitos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional	0,0

1. Frequência de acidentes com lesão, acarretando horas perdidas. Consideram-se duas mil horas de exposição anual por trabalhador (NBR 14280). Houve um total de 3 acidentes, destes 1 típico (1 feminino) - e 02 de trajeto (2 femininos) com lesão e afastamento. Somente envolvidos em São Paulo.
2. Dias civis, considerados do dia seguinte da lesão até o dia anterior ao retorno. Total de 36 dias perdidos em decorrência de acidentes de trabalho (típico e de trajeto). O total de dias programados é 5 dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) para cada empregado envolvido. TDP = dias perdidos/dias programados x 100.
3. Ausências médicas. Exclui feriados, licenças para estudo, licença maternidade/paternidade, prorrogação, luto, gala e abono acompanhamento. O total de dias programados é cinco dias/semana x 48 semanas/ano (considerando férias) x no de empregados por região, com a base de empregados de 31 de dezembro de 2017. TA = dias ausentes/dias programados x 100.



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

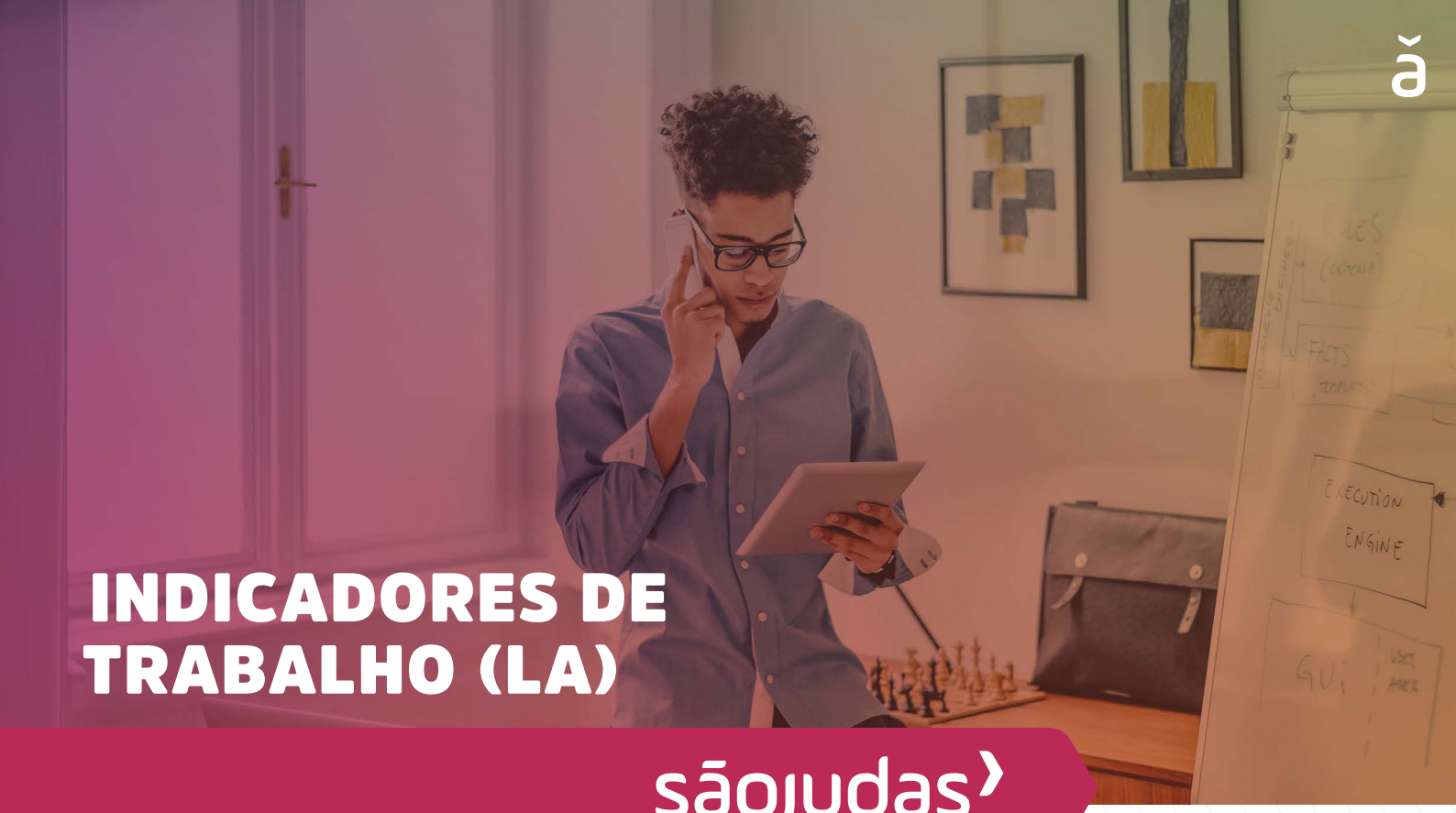
sãojudas

LA06

TIPOS E TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE ÓBITOSRELACIONADOS AO TRABALHO, DISCRIMINADOS POR REGIÃO E GÊNERO.

b. Relate os tipos de lesões, a taxa de lesões, a taxa de doenças ocupacionais, dias perdidos, a taxa de absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho para autônomos que trabalham no local e cuja segurança geral no ambiente de trabalho é de responsabilidade da organização, discriminados por: 1. Região 2. Gênero.
Não houve registro de acidente com autônomo.

c. Relate o sistema de normas aplicado ao registro e relato de estatísticas de acidentes.
As normas são: NR5, NR4, NBR14280, além disso, procedimento interno de análise, registro e investigação de acidente.



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

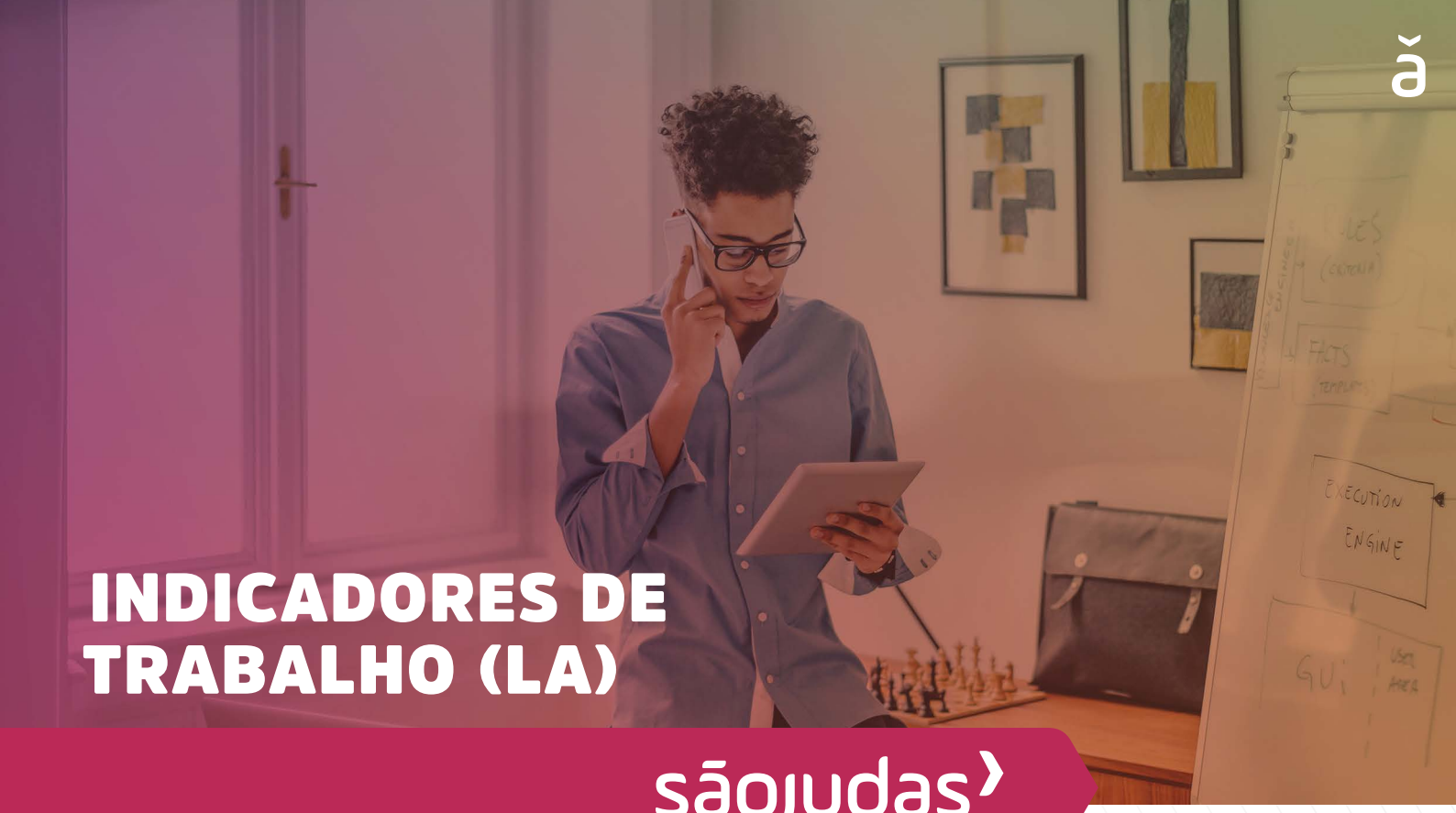
sãojudas

LA09

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO POR EMPREGADO, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o número médio de horas de treinamento realizado pelos empregados da organização durante o ano de 2017, discriminado por Gênero e Categoria funcional.

Universidade São Judas: 2,2 horas. Não é possível gerenciar os indicadores de treinamento hoje no nível de horas por gênero e categoria funcional.



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

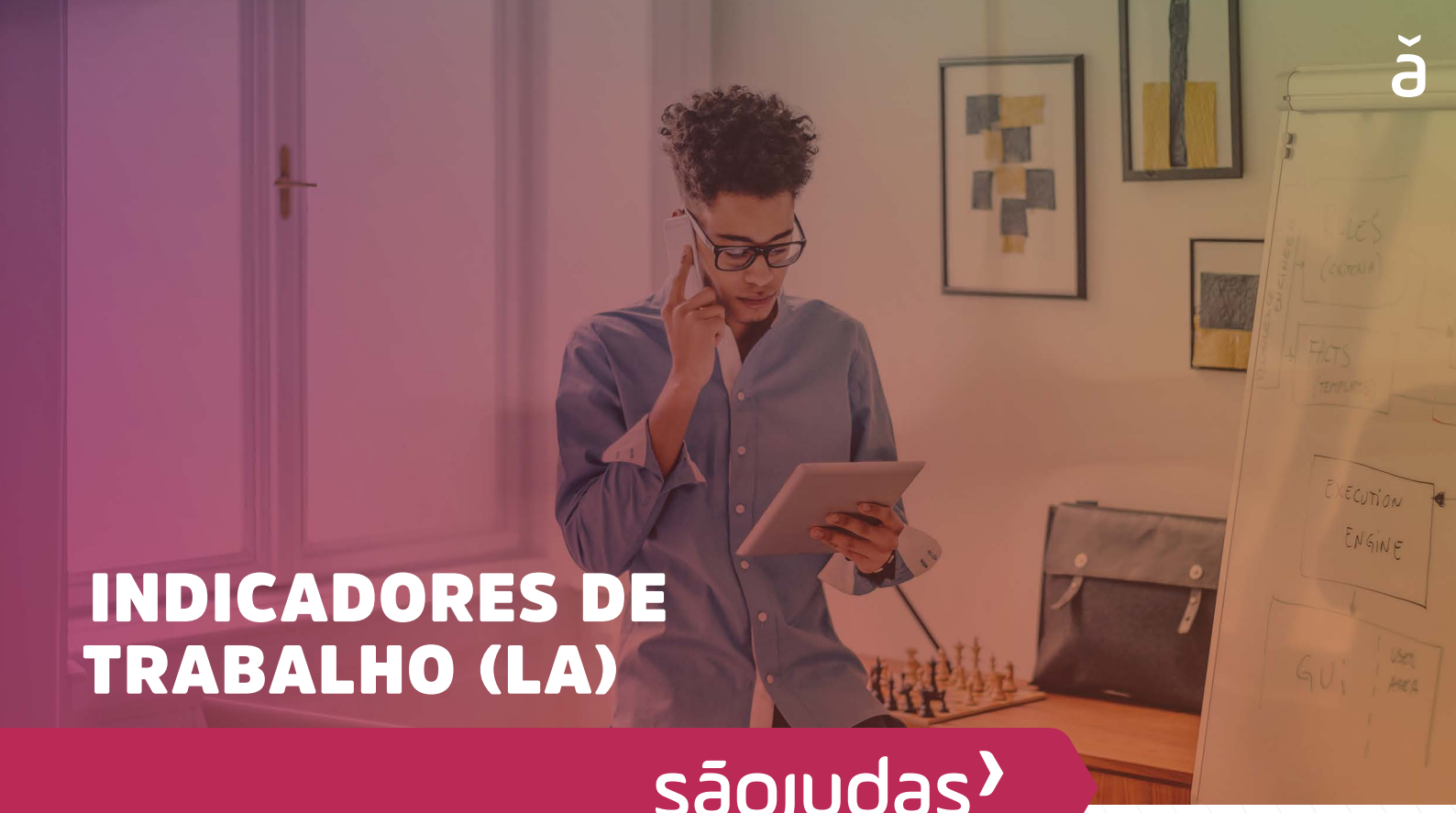
sãojudas

LA10

PROGRAMAS DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E APRENDIZAGEM CONTÍNUA QUE CONTRIBUEM PARA A CONTINUIDADE DA EMPREGABILIDADE DOS EMPREGADOS EM PERÍODO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

a. Relate o tipo e escopo de programas implementados e da assistência prestada para aperfeiçoar as habilidades de empregados.
Não possuímos.

b. Relate, caso existam, os programas de transição oferecidos para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho.
Não possuímos.



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

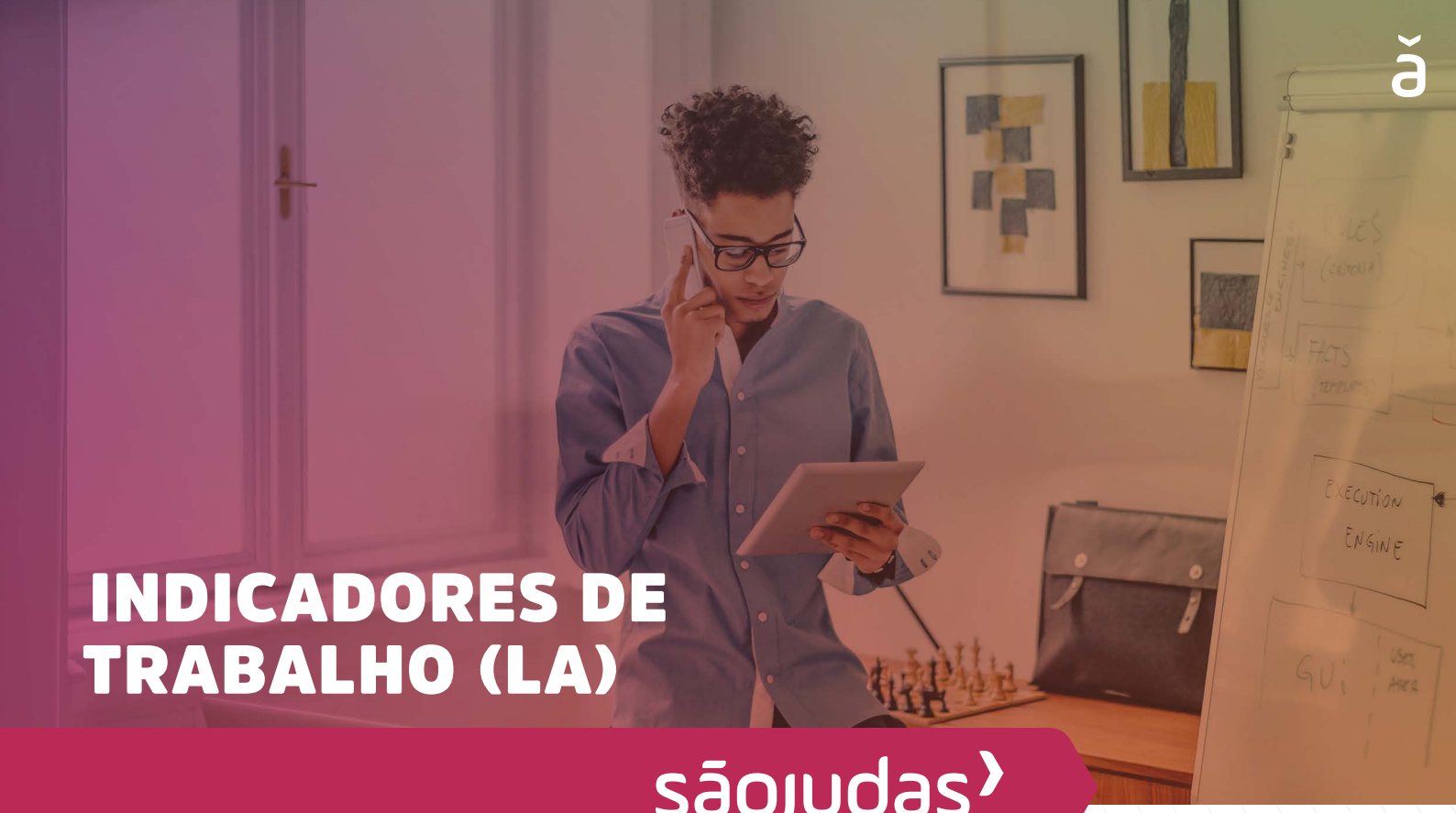
sãojudas

LA11

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA, DISCRIMINADO POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL

a. Relate o percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o ano de 2017.

Projeto Feedback Assistido e Diálogo de Desenvolvimento
Programa de Gestão de Desempenho e Avaliação Institucional.
Docentes = 20% - AI



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas

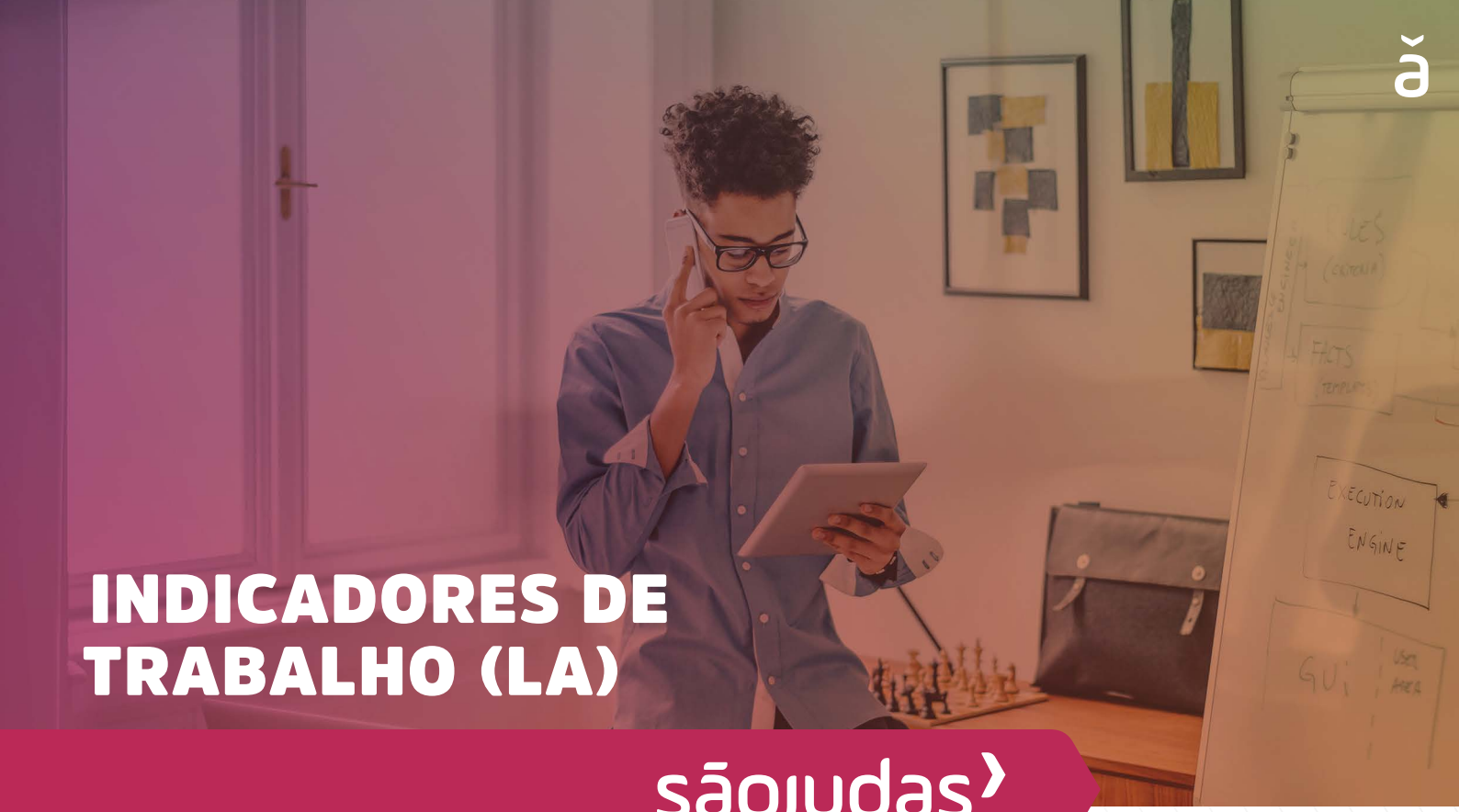
LA13

RAZÃO MATEMÁTICA DO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS, DISCRIMINADA POR CATEGORIA FUNCIONAL E UNIDADES OPERACIONAIS RELEVANTES

a. Relate a razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens em cada categoria funcional.

O salário é definido considerando cargo e escopo de função. Há uma tabela salarial para cada IES na qual foram definidas as faixas de salários para grupos de cargos. Não há discriminação entre homens e mulheres para o mesmo cargo.

% de mulheres = 43%
% de homens = 57%
Salário médio das mulheres = R$ 4.127,60
Salário médio dos homens = R$ 5.578,23



INDICADORES DE TRABALHO (LA)

sãojudas

LA12

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS RESPONSÁVEIS PELA GOVERNANÇA E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL, DE ACORDO COM GÊNERO, FAIXA ETÁRIA, MINORIAS E OUTROS INDICADORES DE DIVERSIDADE

a. Relate o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Masculino: 75%
Feminino: 25%
Percentual de 30 anos: 0,0%
Percentual de 30 a 50 anos: 75,0%
Percentual mais de 50 anos: 25,0%

b. Relate o percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade: 1.Gênero; 2.Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, mais de 50 anos; 3.Grupos minoritários; 4.Outros indicadores de diversidade, quando relevantes.

Administrativo:
Masculino: 50,0%
Feminino: 50,0%
Percentual de 30 anos: 43,5%
Percentual de 30 a 50 anos: 45,8%
Percentual mais de 50 anos: 10,7%

Docente:
Masculino: 65,9%
Feminino: 34,1%
Percentual de 30 anos: 1,9%
Percentual de 30 a 50 anos: 57,6%
Percentual mais de 50 anos: 40,5%

ânima
EDUCAÇÃO