

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

APRESENTAÇÃO TÉCNICA SOBRE RELAÇÃO SOCIAL
E AMBIENTAL DE UMA EMPRESA

Delphi Automotive Systems

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2017

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

**APRESENTAÇÃO TÉCNICA SOBRE RELAÇÃO SOCIAL
E AMBIENTAL DE UMA EMPRESA**

Delphi Automotive Systems

Módulo 02

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Metodologia Científica – Profa. Renata E. A. Marcondes

As Rel. Trab. Soc. Contemporânea – Prof. Mateus A. Zani

Meio Ambiente, Neg. e Resp. Empresarial – Prof. Celso A. Almeida Filho

Comunicação e Expressão – Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Alunos:

Alessandra Moura Sanches, RA 17000426

Aline Pinheiro Simão Lopes, RA 17000231

Andrieli Mansano, RA 17001612

Danilo Fernando Machado, RA 17001386

Ricardo Casarotto, RA 17001534

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2017

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 PROJETO INTERDISCIPLINAR	6
2.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	6
2.2 METODOLOGIA CIENTÍFICA E PROJETOS	10
2.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	12
2.4 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL	15
2.4.2 PRODUTOS	16
2.4.3 PLANETA	17
2.5 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	19
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	21
ANEXOS	23

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por finalidade conhecer a atuação da empresa Delphi Automotive Systems sobre o olhar de três pontos diferentes, em relação às responsabilidades social e ambiental, entender o comportamento humano dentro da organização e a influência que a empresa impõe na sociedade à sua volta. Dessa forma passa-se a entender o papel de atuação que uma empresa tem não apenas no meio econômico, mas também de forma direta na vida da população.

As unidades de estudo deste semestre nos guiou de forma clara como abordar o tema de ações socioambientais da empresa. Cada unidade de estudo contribuiu em uma área distinta porém interligadas para a conclusão do projeto.

Em Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea abordou informações reais sobre a cidade onde está localizada a empresa alvo do estudo, através de dados analisados, pode-se identificar a qualidade de vida da população que está ligado direta ou indiretamente a empresa.

Na disciplina de Meio Ambiente, Negócios e Responsabilidade Social e Empresarial, conceituou a importância da sustentabilidade e do balanço social que uma empresa preocupada na questão de socioambiental possui e sua influência em fatores internos e externos da empresa.

Na unidade de ensino de Comportamento Humano nas Organizações foi abordado a compreensão da situação que o colaborador está situado psicologicamente nos âmbitos das áreas de relações interpessoais, a forma de trabalho e a influência da liderança para com eles.

Na unidade de ensino de Metodologia Científica e Projetos foi abordado os métodos para a realização de uma pesquisa e de um projeto, a escolher um tema coerente e a formatação da parte escrita do trabalho, seguindo normas da ABNT e da Instituição de Ensino.

E finalizando, na unidade de estudos de Comunicação e Expressão compreendemos a influência da comunicação, ela sendo verbal ou não, a importância do trabalho em equipe e da imagem pessoal no meio profissional, também técnicas de linguagem corporal que nos auxiliou para uma melhor apresentação do projeto.

1.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Delphi Automotive System é uma empresa multinacional que oferece serviços mais seguros, mais ecológicos e mais conectados no setor automotivo, operando através de três segmentos: Arquitetura elétrica/eletrônica, sistemas de transmissão e eletrônicos e segurança. O segmento de Arquitetura Elétrica / Eletrônica oferece um design completo da arquitetura elétrica do veículo, incluindo conectores, centros elétricos e sistemas híbridos de alta tensão e segurança. O segmento Powertrain Systems oferece integração de sistemas de gerenciamento de motores de gasolina e diesel de ponta a ponta, incluindo controle de combustível, injeção de combustível, combustão, controles eletrônicos, testes e capacidades de validação, eletrônicos de energia elétrica e híbrida, equipamentos de reposição e serviços de equipamentos originais. O segmento Eletrônica e Segurança fornece componentes, sistemas e software críticos para a segurança de passageiros, além da operação dos veículos, controles corporais, sistemas de conectividade, eletrônicos de segurança passivos e ativos, tecnologias de condução autônomas e displays. Este segmento também desenvolve software. A empresa vende seus produtos aos fabricantes de equipamentos originais (OEMs); e mercado de reposição para peças de reposição, incluindo as operações de reposição de seus clientes OEM, bem como para outros distribuidores e retalhistas. Está presente em 46 países e sediada em Gillingham, Reino Unido, aproximadamente 50 km da capital Londres.

A missão da delphi é ser líder global em sistemas automotivos e linha de produtos relacionados e seus valores são pessoas, segurança e meio ambiente, qualidade, entrega e custos. A delphi tem a forma jurídica de sociedade anônima, ou seja, uma empresa de capital aberto, cujo capital social é formado por ações (títulos que representam partes iguais) negociada livremente no mercado, suas ações são negociadas na NYSE, bolsa de valores de



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

Nova Iorque, localizada em Manhattan, na Wall Street, é a maior bolsa de valores dos Estados Unidos e uma das mais influentes do mundo. Delphi no Brasil

A presença da empresa no Brasil é forte devido ao fato do Brasil estar entre os 10 países com o maior número de fabricação de automóveis do mundo (OICA, 2017). A maioria das instalações da empresa está localizada na região metropolitana de São Paulo, a base administrativa fica em São Caetano do Sul. No país ao todo são onze fábricas, incluindo chicoteiras e outras fabricações de componentes automobilístico e dois centros tecnológicos.

A empresa já conquistou vários prêmios no Brasil, foi reconhecida e certificada pela ABNT como a primeira e única empresa brasileira automotiva a ter um processo de gerenciamento de inovações no local; Em 2012 foi reconhecida como a melhor fornecedora eletrônica pela Automotive Business (Uma das mais conhecidas revista de comércio automotivo no Brasil), dentre outros como FIAT Qualita, entregue pela própria empresa FIAT para seus melhores fornecedores e Prêmio de qualidade da Volkswagen, devido ao produto seguir o critério de qualidade do cliente.

A planta alvo dos nossos estudos fica localizada na Rodovia SP 346 , S/N, sentido Espírito Santo do Pinhal - Andradas, CNPJ 00.857.758/0010-31, completou 16 anos em Outubro de 2017, foi instalada em 2001 na cidade, atualmente conta com aproximadamente 1500 colaboradores. Essa fábrica faz parte do grupo Delphi Automotive Systems é responsável pela fabricação de chicotes automotivos, que são sistemas de distribuição de energia elétrica e sinais no automóvel. Seus principais clientes são Volkswagen, com os carros Gol, Voyage e Saveiro; P&A e Renault, com os carros Clio e Kangoo.

2 PROJETO INTERDISCIPLINAR

2.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Nessa parte do projeto tentamos observar e entender o lado comportamental e psicológico dos colaboradores da empresa, para isso foi utilizado um Diagnóstico Organizacional que nada mais é do que um método utilizado para analisar o ambiente de trabalho, podendo assim identificar e solucionar alguns problemas da empresa, contribuindo para o crescimento e melhoria do mesmo, o diagnóstico possui muitos benefícios para contribuir em um ambiente de trabalho mais harmônico, pois através dele a empresa consegue identificar os setores onde se encontra necessidade de mudanças. O diagnóstico envolve vários fatores que conjuntamente nos dão um bom quadro da situação da organização. Na matéria comportamento humano nas organizações vimos um método de diagnóstico que envolve estudar 13 pontos que definem a forma da empresa. Os pontos podem ser divididos em 4 grupos.

O primeiro grupo determina a forma como as pessoas se relacionam entre si mostrando os tipos de papéis de cada pessoa na organização (se os papéis são rígidos, permissivos ou flexíveis), as relações interpessoais (se os grupos são fechados, se há confiança, etc), os padrões de relacionamento (se há cooperação e harmonia) e as relações intergrupais (como departamentos diferentes se relacionam).

O segundo grupo estuda a comunicação dentro da empresa e demonstra os padrões de comunicação (mostra a importância da comunicação como matéria prima), os canais de comunicação (se a informação é passada de forma informal, se todos têm acesso a ela).

O terceiro grupo estuda a forma de liderança e planejamento e mostra os tipos de líderes (se o líder atua integrando ou desintegrando os subordinados, ou seja, se são

“tiranos”), o processo de tomada de decisão (se são decisões aleatórias ou ocasionais) e a forma de planejamento (necessidade de previsibilidade).

O quarto grupo estuda o trabalho em equipe e mostra a forma de resolução de problemas, o trabalho em grupo (trabalho integrado), clima organizacional (grau de segurança e satisfação) e a motivação (necessidade de reconhecimento). Assim a partir desses 13 pontos fizemos uma pesquisa com uma pergunta para cada ponto a ser aplicada na empresa Delphi.

Nosso grupo aplicou o formulário feito em classe em dois funcionários da empresa Delphi, um tinha o cargo de operador 1 cargo no qual exerce apenas um processo pré-determinado (funcionário 1), ou seja, ele faz parte de uma linha de produção em que sua função é apenas uma parte de um todo que deve ser feito seguindo suas instruções e nada além disso, o outro tinha o cargo supervisão de sistema operacional (funcionário 2) e oferece o suporte a produção corrigindo as eventuais inconformidade no processo de produção. Foram feitas as mesmas 13 questões para os dois funcionários e buscamos compreender e comparar os aspectos mais importantes em suas respostas.

A primeira questão busca entender a rigidez da empresa e se o funcionário se sente confortável para trabalhar. O funcionário de cargo mais baixo se diz mais confortável por não ter o papel de opinar ficando em sua zona de conforto enquanto que o funcionário 2 não se sente confortável na sua posição porque o seu cargo exige que ele seja participativo, entretanto a empresa não recebe suas opiniões da forma que ele gostaria. Concluímos que a empresa é mais rígida e tornados os processos mais imutáveis deixando pouco espaço a criatividade.

Na segunda questão, procuramos entender como funcionam as relações interpessoais dentro da Delphi. Para isso perguntamos aos funcionários sobre os conflitos em seus setores e como a empresa lidou com isso. Os dois responderam que já vivenciaram conflitos e que esses normalmente são solucionadas com a interferência da empresa através de conversas com os envolvidos buscando uma solução pacífica, ou seja, a empresa lida de forma madura com os conflitos.

A terceira questão está relacionada os padrões de relacionamento, para isso perguntamos sobre a importância do trabalho em equipe. Os dois demonstraram valorizar

muito o trabalho em grupo e que esse fator é essencial ao desempenho de suas funções principalmente ao funcionário que está na linha de produção e que não seria possível a fábrica funcionar se não houvesse a conexão entre os diferentes colaboradores.

Além do relacionamento intra setor nos preocupamos em entender, na quarta questão, como os setores diferentes se relacionam entre si. Ambos salientaram que o relacionamento intersetor é muito importante. A resposta do funcionário 2 foi muito esclarecedor, portanto a transcrevemos aqui:

Considero isso (relacionamento intergrupais) de extrema importância, pois a empresa em si é um corpo, e para o produto chegar ao cliente ele necessita passar por diversas etapas (entrada, processo e saída) e sem essa harmonia a empresa deixa de ser um ambiente agradável e torna-se um lugar desmotivador.

Assim observamos nas respostas três e quatro que na Delphi a questão do relacionamento é muito importante, grande parte disso se deve ao fato que ela é uma linha de produção de partes de carro e que depende muito da eficiência dos processos e da conexão entre os trabalhadores, a firma deve funcionar como uma cooperativa.

As questões 5 e 6 trataram da informação e o meio pelo qual ela é transmitida aos colaboradores. Os dois funcionários relataram falta um pouco de transparência na comunicação e que as informações são feitas de forma unilateral pela direção da empresa. Ou seja, não há um feedback do que é passado muitas vezes não ficando claro qual a mensagem que se quer passar e as indagações dos trabalhadores. Os funcionários também questionaram sobre não conhecer os resultados da empresa. Um funcionário nos passou um exemplo dessa falta de transparência: “Eu não sei se empresa está produzindo para estocar ou para vender, então pode ser que eles irão dar férias ou demitir e ninguém sabe do futuro”. Assim concluímos que a empresa apresenta canais de comunicação mais fechados e que ele deve melhorar neste aspecto, sendo mais transparente.

A questão sete está preocupada com a função do líder. Para isso perguntamos, para os funcionários qual deve ser o comportamento da liderança, se deve mais dinâmico, integrativo ou tirano, não integrativo. A resposta ambos foi no sentido de que o líder tem papel

fundamental na linha de produção e que ele deve fazer os seus subordinados entenderem a visão da firma e trabalhar dentro dessa sem a necessidade de ficar cobrando a cada momento para que a tarefa seja feita. Então concluímos que o líder é fundamental para o bom andamento da linha de produção.

A questão oito aborda o processo de tomada de decisão e a questão feita pergunta sobre os principais problemas enfrentados e como é o processo de decisão para solucionar. O funcionário 2 relatou que os principais problemas são comunicação falha, pressão psicológica e não saber lidar com pessoas para eles não há tomada de decisão em cima desses problemas. Então observamos que as decisões são tomadas de forma ocasional e que não existe um planejamento para lidar com as situações.

Na questão nove, tentamos entender se há um planejamento e a sua importância. Os dois funcionários falaram que o planejamento ocorre de forma transparente mostrando aos colaboradores o seu papel dentro dos objetivos da empresa. Portanto a empresa traça seu planejamento e aborda de forma concisa e clara com os funcionários.

Na questão 10 tratamos a questão da resolução de problema, por ser uma empresa mais vertical com vários líderes em diversa hierarquias alguns problemas são passados de pessoa para pessoa até que se perde a pessoalidade do problema e a solução que deveria ser restrita a um pequeno grupo atinge todo o setor causando medidas de punição administrativa por não ser capaz de encontrar uma solução pacífica.

Na questão 11 procuramos entender como se dá a integração entre os funcionários da empresa e como isso favorece o aprendizado. Eles frisaram que a integração é muito importante porque ajuda a desenvolver as habilidades pessoas e um deles teve dificuldade, no início, de se integrar ao grupo mais que depois foi algo natural.

Na questão 12 perguntamos sobre o clima organizacional, procurando verificar se a organização propicia um bom ambiente de trabalho, ou seja, há certa tensão no dia a dia. Nesse ponto, o funcionário 2 não reclamou muito, entretanto, o funcionário 1 criticou muito o clima falando que há muita tensão na empresa devido a “imaturidade” dos funcionários. Então observamos que nos cargos da linha de produção o clima é mais tenso.

Na última questão perguntamos sobre a motivação de trabalho na empresa, o

funcionário 2 foi mais otimista dizendo que está lá pela oportunidade de crescer na carreira e desenvolver suas habilidades já o funcionário 1 foi mais pragmático e nos diz que além de da oportunidade de se desenvolver na empresa está lá pela necessidade financeira. Assim observamos que a empresa oferece oportunidade de crescimento internamente.

Concluimos que a empresa desenvolve o trabalho em equipe e deixa livre de barreiras os relacionamentos pessoais na empresa, motiva seus colaboradores com oportunidades de crescimento e se importa com a integração do mesmo no time de produção, porém falta transparência na comunicação interna em relação à produção, resultados e decisões futuras envolvendo os colaboradores, assim sendo uma empresa mais fechada com suas informações. O clima organizacional é tenso por diversos fatores, poucas soluções são tomadas que não envolvem pressão psicológica, assim faltando planejamento para melhorar o comportamento disciplinar, transparecendo ser uma empresa mais rígida, sendo imutável em suas decisões, pois não recebe aproveitosamente as opiniões de seus colaboradores, tendo pouco espaço para criatividade. Os funcionários mostraram ciência da importância de um planejamento de produção e da presença do líder e seu papel.

2.2 METODOLOGIA CIENTÍFICA E PROJETOS

Ao decorrer do projeto interdisciplinar o método de estudos sobre Metodologia Científica nos ajudou a entender a lógica da pesquisa, nos ajudando na elaboração de estratégias, de modo a auxiliar a criação de uma tabulação de dados, que venham a responder a pesquisa trazida junto ao tema.

Nosso método de pesquisa usado foi o método qualitativo e o quantitativo. Com o método quantitativo nos auxiliou na elaboração de um questionário fechado, que foi aplicado na sala de aula, cujo intuito era descobrir a opinião dos alunos sobre um café durante a aula, com a resposta dos mesmos foi possível fazer a tabulação dos resultados, assim sendo possível a conferência das escolhas entre nossos colegas de classe. Também utilizamos o qualitativo em uma entrevista com dois funcionários da empresa Delphi, nesse caso

precisávamos de mais detalhes na resposta, para isso elaboramos uma entrevista na qual foi anotada os detalhes mais importantes de suas respostas.

Com a metodologia podemos aprender como se formata corretamente um trabalho acadêmico, obedecendo às Normas do Manual Unifeob Para Trabalhos Acadêmicos e como organizar nossas pesquisas com fichamentos, para no futuro não termos dificuldades de encontrar nossas anotações ou mesmo as resenhas e resumos, ambas possuem o intuito de diminuir uma obra e apresentar apenas os dados mais significativos, trazendo opiniões próprias ou seguindo as ideias do autor sem distorcê-las respectivamente. Um assunto tratado também muito importante é sobre a questão do plágio, onde pode ocorrer de três formas: integral, parcial e conceitual, onde o integral ocorre quando a pessoa copia um texto sem citar quem foi o autor, parcial ocorre quando a pessoa faz uma cópia da parte de um texto ou trabalho sem fazer as devidas referências de onde foi copiado e o conceitual que é quando a pessoa utiliza do conceito de um ator e o coloca de forma diferente do original. O autor que foi plagiado encontrasse no direito de responsabilizar o plagiador em medidas cível, criminal e administrativamente, buscando punição e ressarcimento de possíveis danos, assim como prevê na Constituição Federal (Leis 9609 e 9610, de fevereiro de 1998). Através de citações diretas (uma cópia do texto usando as mesmas palavras do autor) e indiretas (usando nossas próprias palavras) passamos a dar os devidos créditos ao autor da obra e produzindo um trabalho dentro da legislação, sem plágios, não esquecendo das referências, ou seja, o local original de onde está escrito o texto utilizado no projeto, sendo colocando na página de Referências Bibliográficas do trabalho.

A unidade de estudo nos deu um alicerce para a formatação do trabalho em um todo, sendo essa uma das partes fundamentais para o sucesso do projeto. Deve-se adequar o texto às normas ABNT ou da própria instituição de ensino, assim padronizando o trabalho, esteticamente e tecnicamente, desde fontes, tamanho da letra e espaçamento.

2.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Para essa pesquisa foi utilizada a ferramenta online e gratuita Atlas Brasil disponível em atlasbrasil.org.br, ela fornece informações sobre mais de 200 indicadores dos 5565 municípios brasileiros, com dados extraídos do Censo de 1991, 2000 e 2010. O Atlas Brasil foi desenvolvido juntamente com três grandes instituições: PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e FJP (Fundação João Pinheiro), com o objetivo de facilitar e ampliar o conhecimento da realidade do país para sua população.

Espírito Santo do Pinhal é um município do estado de São Paulo conhecido como a rainha das serras, ela foi fundada em 27 de dezembro de 1877, abrangendo uma área de 391,71 km², fazendo divisa com duas cidades mineiras (Albertina, e Jacutinga), e também São João da Boa Vista e Mogi Guaçu, a cidade pertence a região metropolitana de campinas, estando a 198 km da capital São Paulo. A atual população do município é 41.907 habitantes sendo que em 1991 era de 37.178, apresentando um crescimento de aproximadamente 13%. A urbanização aumentou desde 1991, onde apresentava 78% da população, cerca de 29 mil habitantes, em 2010 passou para 37.247 habitantes na zona urbana da cidade, expansão de 10,8%. O gênero da população é bem equilibrada, hoje 51% total da população é feminina, tendo uma variação desde 1991 de 2% em relação ao gênero masculino.

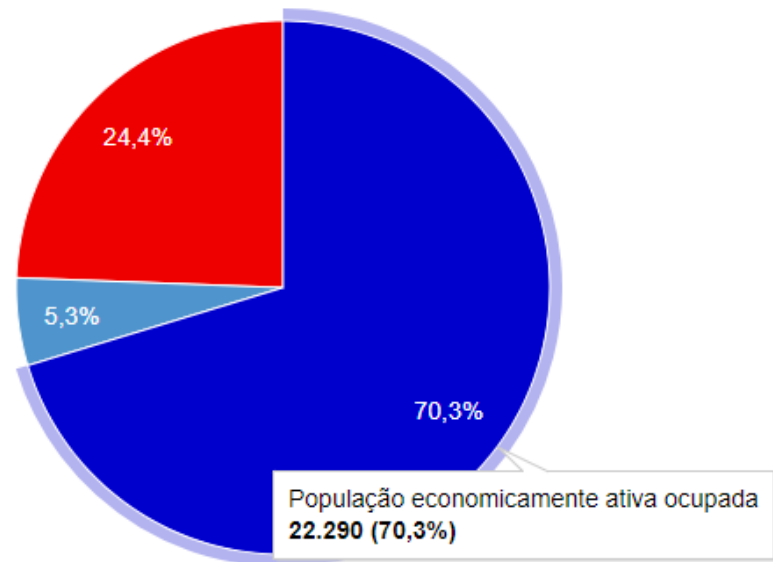
O primeiro quesito a ser pesquisado na cidade é o seu índice de desenvolvimento humano municipal (IDHM). Esse índice é uma adaptação do IDH global, apesar deles medirem o mesmo valor o IDHM se adequa ao desenvolvimento municipal pegando os valores de longevidade, que está relacionado aos serviços de saúde e segurança que o cidadão tem disponível, assim tendo uma vida mais longa; educação que é abordada sobre a taxa de escolaridade da cidade; e por último o acesso a renda que se baseia na média salarial dos cidadãos. Esse índice é uma escala de 0 a 1 quanto mais próximo ao número máximo, mais

perto a perfeição do desenvolvimento a cidade está.

O município de Espírito Santo do Pinhal possui um alto índice de desenvolvimento humano com uma pontuação geral de 0,787 alcançando 85º posição no ranking de todos os 5.565 municípios do Brasil. Em 2010 o índice de longevidade alcançou 0,872 pontos mostrando que é uma cidade com um bom acesso à saúde. No quesito renda e educação apresenta se uma pontuação de 0,784 e 0,712 respectivamente, também considerados altos índices. A cidade apresentou um aumento no desenvolvimento significativo sendo que em 1991 apresentava uma pontuação de 0,561 considerada baixa já em 2010 teve um aumento de 40,29%. O município também mostra uma ligeira diminuição na taxa de natalidade, devido a uma melhora a educação sexual e um maior empenho do governo na distribuição de anticonceptivos e um aumento na população acima de 60 anos, mostrando uma melhoria na saúde da cidade, pois a população está conseguindo envelhecer saudável. Em relação à educação os dados informados pela PNUD mostra que no município a proporção de crianças entre 5 e 6 anos e de 97,63%; enquanto entre 11 e 13 anos é de 93,64%, já a faixa etária entre 15 a 17 anos e 18 a 20 anos é de 72,53% (ensino fundamental completo) , e de ensino médio completo é de 52,95%. A cidade apresenta 1.310 formados em um curso superior, sendo eles 20 pessoas com mestrado e 10 com doutorado, ou seja apenas 3,12% da população de Espírito Santo do Pinhal (Censo Dem. IBGE, 2010). A renda per capita média de Espírito Santo do Pinhal cresceu 89,90% nos últimos 20 anos passando de R\$ 552,19, em 1991, para R\$ 688,16, em 2000, e para R\$ 1.048,60, em 2010. Isso equivale a uma taxa média anual de crescimento nesse período de 3,43%. (PNUD 2010). Em 2010, das pessoas ocupadas na faixa etária de 18 anos ou mais do município, 14,42% trabalhavam no setor agropecuário, 0,13% na indústria extrativa, 25,27% na indústria de transformação, 6,24% no setor de construção, 0,76% nos setores de utilidade pública, 12,53% no comércio e 34,47% no setor de serviços.

Composição da população de 18 anos ou mais de idade – 2010

- População economicamente ativa ocupada
- População economicamente ativa desocupada
- População economicamente inativa



Nesta etapa do projeto, buscou-se compreender a necessidade de obter a existência de preocupação ambiental por parte da empresa, para isso foram analisadas as ações da organização, bem como o que ela faz para o seu meio externo e interno, para isso foi analisado o conceito de balanço social e como ele pode ser inserido dentro da empresa.

O Balanço Social é um relatório que busca mostrar um conjunto de informações em relação aos projetos e ações ambientais de uma organização. Na definição da norma Brasileira de Contabilidade NBC-I N°15, Santos define o balanço social como:

Demonstração contábil que tem por objetivo a evidenciação de informações da natureza social com vistas a prestar contas à sociedade pelo uso de recursos naturais e humanos, demonstrando o grau de responsabilidade social da entidade. (SANTOS, 2004, p.15)

Desta maneira, o balanço social é uma ferramenta que apresenta com clareza informações socioeconômicas e ambientais sobre a atuação da empresa no meio social, sendo assim um complemento para os demonstrativos financeiros já conhecidos. Ainda, pode ser visto como um aliado para as organizações, pois evidencia dados sobre qualidade e quantidade em relação às atitudes da empresa com o meio externo, o que permite torná-lo uma ferramenta estratégica. (KROETZ, 1999).

Hoje o balanço social pode ser visto como fundamental no meio organizacional, pois amplia o diálogo entre sociedade e empresa; além disso, ele está associado a imagem positiva da entidade, pois ela passa a ser reconhecida por abordar questões importantes, como o meio ambiente, possibilitando assim o enlace das políticas econômicas e ambientais.

A DELPHI não possui um balanço social, entretanto se preocupa muito com questões sócio ambientais e suas medidas lhe renderam a certificação pela norma OSHAS 18001 (saúde e segurança empresarial) e ISO 14001 (área ambiental); além disso ela expõe anualmente seus feitos. Para isso ela utiliza três indicadores principais, sendo: Colaboradores, Produtos e Planeta. A seguir se obtém uma análise de cada um desses indicadores.

2.4.1

COLABORADORES

Neste indicador, a organização busca mostrar se compromete com os seus colaboradores. A



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

DELPHI oferece um treinamento voltado para ética com o intuito de que eles estejam mais preparados para lidar com as situações cotidianas no trabalho. Hoje, 95% de seus colaboradores possuem esse treinamento. (DELPHI. 2016)

Além disso, a empresa visa conscientizar seus colaboradores em relação a coleta seletiva. A organização distribui sacolas de ráfia para que eles possam fazer a separação adequada dos materiais orgânicos e não orgânicos em suas residências, desta forma busca influenciar seus colaboradores a preservar o meio ambiente, diminuindo a extração de minerais, além de aumentar a transformação de lixo em produtos que podem ser utilizados como matéria-prima.

A DELPHI também oferece a seus colaboradores e para a sociedade o FORMARE, sendo este o seu principal projeto social. O projeto é desenvolvido pela Fundação Iochpe em parceria com empresas e vem para oferecer uma formação profissional. No ano de 2012, a DELPHI de Pinhal, formou 13 alunos na 4ª edição do curso de operador de montagem de produtos eletromecânicos e serviços. Ao todo, a organização em parceria com a FORMARE já formou cerca de 800 jovens por toda a América do sul. As atividades sociais internas da DELPHI contam com vários benefícios para seus colaboradores como participação nos lucros (PRE), seguro de vida, previdência complementar, restaurante interno com nutricionista, transporte, plano de saúde, parceria com a GM, empréstimo consignado, cartão farmácia e cesta de natal.

2.4.2 PRODUTOS

A DELPHI busca investir em inovação nos produtos oferecidos, a organização preza pelo aproveitamento total do consumidor em relação aos benefícios da sustentabilidade, incluindo economia de combustível, emissões de CO₂ reduzidas e aumento de segurança. A organização investe no desenvolvimento de soluções totalmente integradas, de nível automotivo, para que sejam capazes de resolver os desafios mais difíceis da mobilidade. (DELPHI. 2016)

Desta forma, a organização produziu sistemas bicompostíveis, desenvolvidos e comercializados em mercado nacional. Com este sistema, a DELPHI evitou a emissão de

aproximadamente 120 mil toneladas de gás carbônico.

A organização presente em Pinhal fornece redes de distribuição de energia e sinais (chicotes elétricos) para veículos cada vez mais complexos da atualidade, buscando a melhor qualidade e funcionalidade, a DELPHI tem planejamento de entrega totalmente otimizado, visando oferecer ao consumidor um produto inovador e que atenda de maneira eficaz as suas necessidades.

2.4.3 PLANETA

A organização trabalha em direção a um mundo sem resíduos, por isso investe em tecnologias de processos de reciclagem, tratamento de águas residuais, painéis solares geradores de energia etc. É nítido como a DELPHI vem contribuindo para a melhoria da natureza; a emissão do CO₂ diminui ao longo dos anos, em 2013 a organização emitia 3,82% de CO₂ que produzia, em 2016 esse número caiu para 3,40%. Também buscou implantar meios de eliminar os resíduos de seus processos, no ano de 2016 havia reduzido aproximadamente 70% de seus resíduos. Por isso, no ano passado a DELPHI alcançou o maior percentual de eliminação de seus resíduos.

A empresa possui um sistema de iluminação eficiente, todas as lâmpadas antigas foram substituídas por lâmpadas led de alta eficiência essa resultam em economias de energia anuais de 206 MWh e 27 toneladas de CO₂ emitindo menos calor e diminuindo os impactos de insertos sobre os funcionários.

Além disso, ela busca conscientizar a sociedade sobre os danos causados e como revertê-los no ambiente e para isso oferece palestras e ações voluntárias para a comunidade. Por isso e tantos outros feitos, no ano passado a DELPHI obteve excelência em responsabilidade social. (DELPHI. 2016)

Por fim, através dos indicadores acima, a DELPHI cria novos elos de confiança, mostrando que não é apenas o resultado lucrativo o foco da organização, mas também o resultado social, devido às suas ações ambientais que são realizadas em diversas comunidades ao redor do

UNifeob

CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

mundo, conduzidas por uma ética de serviço também incorporada na cultura empresarial.

2.5 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

A comunicação há muito deixou de ser um simples ato de falar, para se tornar um meio estratégico para as organizações, onde buscam relacionar-se com os demais públicos, a fim de compreenderem a necessidade dele e oferecer a eles produtos/serviços que o satisfaça. Assim, a comunicação veio para se tornar um elo entre público interno e externo.

Deste modo, pode se compreender que uma boa organização preza pela eficiência de sua comunicação, utilizando-a de maneira estratégica. Para THAYER (1976) “É a comunicação que ocorre dentro da organização e a comunicação entre ela e seu meio ambiente que definem e determinam as condições de sua existência e a direção do seu movimento”.

Assim, pode se compreender que o sucesso de uma empresa está diretamente ligado a maneira como ela se comunica com seu meio interno e externo. Com isso, é necessário que todos que contribuem para o andamento da empresa saibam o que a organização tem planejado para os próximos anos e estar evidente o papel de cada um para a realização de tal.

Além disso, saber transferir a informação recebida é de fundamental importância para o entendimento de todos. É necessário entender que a comunicação deixou de ser relacionada apenas às palavras e tornou-se a forma a qual nós a transmitimos; a comunicação está presente em todas as ações realizadas. Desta forma, a comunicação deve ser feita de forma clara e objetiva para que sejam compreendidas sem distorções, conseguindo alcançar de maneira eficaz suas metas e objetivos.

Com isso, a comunicação feita de forma adequada contribui para que a empresa esteja diretamente ligada ao seu consumidor e colaborador possibilitando o crescimento contínuo da organização.

Em suma, neste trabalho podemos observar a complexidade que envolve a atividade de uma empresa e que tanto sua produção quanto a sua influência sobre o meio ambiente pode ser muito complicada. Assim desde a forma de interação dos funcionários até o impacto ambiental de uma empresa como a delphi depende de diversos fatores e de uma grande rede de colaboradores.

No trabalho vimos que a empresa tem grande influência na economia da cidade e que seu desempenho é capaz de determinar a renda e o emprego da cidade. Também fizemos um bom quadro social da cidade de Espírito Santo do Pinhal (sede da delphi) observando que ela é uma cidade com população majoritariamente urbana com bom nível de escolaridade e renda elevada em relação ao restante do país.

Outro ponto abordado foi a questão psicológica entre a organização e seus funcionários. O questionário aplicado nos revelou que existem muito conflito interno da delphi e que ela é uma firma mais “horizontal”, ou seja, existe uma escala de comando bem definida e longa. E que ela se preocupa com o meio ambiente com várias iniciativas para diminuir os danos de sua atividade, apesar de não ter um balanço social.

Além dessas características, também abordamos o que é necessário para a redação do trabalho e pesquisa com a diferenciação dos métodos de pesquisa (quantitativa, qualitativa) e aprendemos as regras de formatação e escrita que um trabalho acadêmico deve ter. Porém, sabendo da importância da apresentação oral para o trabalho e para a vida profissional fizemos um relato da importância da comunicação e da forma de se expressar.

Assim, acreditamos, que conseguimos fazer uma boa resenha sobre os temas vistos em aula e que são de extrema importância para a moderna organização empresarial e, portanto, para nossa carreira profissional.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Atlas. Atlas do desenvolvimento humano no Brasil 2013. **Acesso em**, v. 22, 2016.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Contagem Populacional. Disponível em:
<<http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/popul/default.asp?t=3&z=t&o=22&u1=1&u2=1&u4=1&u5=1&u6=1&u3=34>>. Acesso em: jan. 2007

DELPHI CRSC Responsabilidade Social, 2016. Disponível em:<
<https://www.delphi.com/docs/default-source/responsibility-docs/delphi-csr-report-2016.pdf> >
Acesso em, 22/09/2017.

KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. Contabilidade Social. Rio Grande do Sul, 1999.
Disponível
em:<<http://www.sebraepb.com.br:8080/bte/download/DesenvolvimentotoSustentavelGestadoDosRecursosNaturais/arquivosocial.pdf> > **Acesso em**, 22/09/2017.

LIMA, Luiz Fernando. O que é Diagnóstico Organizacional? Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/negocios/o-que-e-diagnostico-organizacional/47224/> **Acesso em**, 10 de Outubro de 2017

RIBEIRO, Maisa de Souza; LISBOA, Lázaro Plácido. Balanço social. **Revista brasileira de Contabilidade**, v. 115, p. 1-22, 1999.



CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

SANTOS, Ana C. T. et al. Balanço Social: Uma Análise da Divulgação de Informações por Empresas de Capital Aberto Seleccionadas. **Revista Repensando**, Edição 1/2007.

SYSTEMS, delphi Automotyve. Disponível em: www.delphi.com Acesso em: 14 de Setembro 2017

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. Balanço social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações. Editora Atlas, 2001.

ANEXOS

ANEXO 1 - Entrevista – Delphi, Diagnóstico Organizacional, questionário desenvolvido na aula de Comportamento Humano nas Organizações para uma entrevista com os funcionários da empresa Delphi.

01 – Na organização, você se sente confortável para trabalhar neste ambiente e poder oferecer ideias e compartilhar opiniões?

02 – Em seu setor já ocorreram conflitos? Houve interferência da empresa para que ele fosse solucioná-lo?

03 – Na função em que exerce, como se dá a importância do trabalho em equipe?

04 – Você acredita que exista relações intergrupais dentro da empresa, isto é setores diferentes convivendo com outro em harmonia? Você considera isso importante?

05 – A informação é uma matéria prima e também um dos aspectos mais importantes dentro de uma empresa, você considera a empresa transparente em se comunicar com os colaboradores? Por quê?

06 – O que você acha sobre os canais de comunicação que a empresa oferece? Supri suas necessidades de informação? O que você mudaria?

07 – Cada líder é uma líder. Há os mais integrados (mais dinâmicos),e os não integrados (mais tiranos). Qual é o papel do líder em uma empresa voltada a produção? E qual é o perfil de um líder ideal para você?

08 – Quais os maiores problemas enfrentados dentro da fábrica? Como é feita as tomadas de decisão para solucioná-los? Toda decisão tem algum efeito, esses efeitos são comunicados aos colaboradores?

09 – Qual a importância do planejamento para uma empresa de produção? Acrescenta uma mudança nos resultados?

- 10 – A solução de problemas no dia a dia envolve um trabalho em equipe e conseqüente conflitos entre as partes relacionadas. Como a empresa lida com isso? Há espaço para funcionários mais “rasos” participarem da solução desses problemas?
- 11 – Uma das principais vantagens do trabalho em equipe é a aprendizagem com o companheiro. A forma como a empresa é organizada favorece a integração entre os funcionários e conseqüentemente incentiva o aperfeiçoamento individual? Essa integração ocorre de uma forma mais forçada ou algo mais natural?
- 12 – Como é o clima organizacional da empresa? Esse clima te traz segurança?
- 13 – Qual é a real motivação para estar trabalhando na empresa?