

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: Cenários Organizacionais

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Metodologia Científica – Prof.^a 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, 17000426

Aline Pinheiro Simão Lopes, 17000231

Andriele Mansano, 17001612

Danilo Fernando Machado, 17001386

Ricardo Casarotto, 1700153

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2017

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
1.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	4
2 PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	5
2.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	5
2.1.1 Grupo 1.....	5
2.1.2 Grupo 2.....	5
2.1.3 Grupo 3.....	5
2.1.4 Grupo 4.....	5
2.2 METODOLOGIA CIENTÍFICA E PROJETOS	9
2.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	11
2.4 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL	13
2.4.1 Colaboradores	13
2.4.2 Produtos.....	14
2.4.3 Planeta	15
2.5 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	16
3 CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS.....	18
ANEXOS	19

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 sociais e ambientais, 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 guiaram de forma clara para 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 SYSTEMS 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. 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 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 Nova Iorque.

A presença da empresa no Brasil é forte devido ao fato do país estar entre os 10 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 chicotes 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.

A planta alvo de estudo deste projeto fica localizada na Rodovia SP 346, S/N, sentido Espírito Santo do Pinhal - Andradadas, 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. A fábrica faz parte do grupo Delphi Automotive Systems e 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 o Clio e Peugeot.

2 PROJETO INTERDISCIPLINAR

2.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Nesta etapa do projeto, buscou-se observar e compreender o lado comportamental e psicológicos dos colaboradores da empresa, para isso foi utilizado o Diagnóstico Organizacional.

Diagnóstico Organizacional é uma ferramenta que permite visualizar e oferecer soluções para a resolução de problemas, além disso, ele contribui para um ambiente de trabalho mais harmônico, pois através dele a empresa consegue identificar os setores onde se encontra necessidade de mudanças, ele envolve vários fatores que conjuntamente possibilitam uma visão geral da situação da organização.

Nesta unidade de estudo, o diagnóstico organizacional envolveu 13 pontos que permitiu visualizar a forma da organização, os quais foram divididos em 4 grupos. A seguir, a especificação de cada grupo:

2.1.1 GRUPO 1

Referente aos tipos de relacionamentos dentro da organização bem como os seus padrões, aos quais levam a visualizar os tipos de papéis, podendo ser rígidos, permissivos ou flexíveis.

2.1.2 GRUPO 2

Neste grupo busca-se visualizar os canais de comunicação internos e quais seus padrões, assim como a importância da comunicação como matéria-prima.

2.1.3 GRUPO 3

Estuda as formas de liderança e os tipos de líderes, ainda fala de planejamento estratégico e tomada de decisão.

2.1.4 GRUPO 4

O 4º grupo estuda as relações de trabalho em grupo e como ela é importante para a resolução de problemas, além disso, também aborda questões como clima organizacional e motivação.

Assim, a partir destes pontos, foi realizado uma entrevista com uma pergunta para cada quesito a ser abordado na empresa DELPHI, o qual foi aplicado em dois funcionários da organização, no qual um colaborador possui o cargo de operador 1, o qual exerce apenas um processo pré-determinado (FUNCIONÁRIO 1), ou seja, ele faz parte da linha de produção e sua função é exercida através de instruções passadas por superiores; e o segundo colaborador possui um cargo de supervisão de sistema operacional (FUNCIONÁRIO 2) onde oferece o suporte a produção corrigindo as eventuais inconformidade que ocorra no processo de produção. A seguir se obtém a análise feita de acordo com as respostas dadas pelos colaboradores.

A primeira questão busca compreender o grau de rigidez da organização e se o colaborador se sente confortável em seu ambiente de trabalho; O Funcionário 1, se diz confortável pois não precisa expressar suas opiniões, enquanto o Funcionário 2, não se sente confortável por sua posição, onde necessita expressar ideias para solucionar problemas, as quais a empresa não recebe como ele gostaria.

A segunda questão buscou entender como funcionam os relacionamentos interpessoais dentro da DELPHI, para isso, perguntou-se como os funcionários e a empresa lidam com conflitos. Ambos disseram que já vivenciaram conflitos internos e que normalmente estes são resolvidos com a interferência da empresa, que busca conversar com os envolvidos.

A terceira questão está relacionada aos padrões de relacionamento, assim buscou-se saber dos colaboradores da importância do trabalho em equipe. Os dois colaboradores demonstraram valorizar o trabalho em equipe e para eles este fator é fundamental para o desempenho de suas atividades.

Além do relacionamento entre setores buscou-se entender, na quarta questão, como os diferentes setores relacionam-se 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, pode-se observar nas questões anteriores que na organização, o relacionamento interpessoal é muito importante, pois muito depende da eficiência dos processos e da conexão entre os colaboradores, a organização deve funcionar como uma cooperativa.

As questões 5 e 6 buscou compreender como se dá a informação dentro da empresa e como ela é transmitida aos colaboradores. Ambos relataram não ter transparência na comunicação e que as informações são feitas de forma unilateral pela direção da empresa, ou seja, ela não realiza um feedback com seus funcionários. Além disso, também questionaram não conhecerem os resultados da empresa, um funcionário exemplificou essa 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.” Desta forma, conclui-se que a DELPHI, apresenta canais de comunicação mais fechados e que, portanto, deve melhorar na forma de se comunicar com seus colaboradores, sendo mais claros e transparentes.

A sétima questão buscou entender qual deve ser o comportamento de liderança. A resposta de 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 empresa e trabalharem dentro dessa sem a necessidade de ficar cobrando a cada momento para que a tarefa seja feita. Então conclui-se que o líder é fundamental para o bom andamento da linha de produção.

Na oitava questão buscou- se compreender quais são os principais problemas enfrentados e como se dá o processo da tomada de decisão; o FUNCIONÁRIO 2 relatou que os principais problemas enfrentados são comunicação falha, pressão psicológica e não saber lidar com as pessoas, para ele não há tomada de decisão em relação a estes problemas. Assim, percebe-se que a organização toma decisões de forma ocasional e que não há planejamento para lidar com as situações.

Na nona questão, perguntou- se sobre o planejamento e sua importância; ambos os colaboradores, disseram que o planejamento ocorre de forma transparente, mostrando a eles quais papéis exercem para a realização dos objetivos da empresa. Portanto, a empresa traça seu planejamento e aborda de forma concisa e clara com os funcionários.

Na questão 10, abordou a 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, procurou-se 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, perguntou-se sobre o clima organizacional, procurando verificar se a organização propicia um bom ambiente de trabalho, ou seja, se 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 observa-se que nos cargos da linha de produção o clima é mais tenso.

A última questão abordou 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 disse que além da oportunidade de se desenvolver na empresa, está lá pela necessidade financeira.

Por fim, conclui-se que a DELPHI desenvolve o trabalho em equipe e incentiva os relacionamentos pessoais na organização, além disso, busca motivar seus colaboradores e integrá-los no time de produção. No entanto, falta transparência na comunicação interna em relação à produção, resultados e decisões futuras que envolvam os colaboradores, 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 proveitosamente 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 longo do projeto a unidade de estudo de Metodologia Científica possibilitou compreender a lógica de pesquisa, assim ajudando na elaboração de tabelas que permitissem obter respostas claras e objetivas em relação à pesquisa trazida junto ao tema.

Os métodos de pesquisas podem ser quantitativos e qualitativos. Com o auxílio do método quantitativo, foi elaborado um questionário fechado (ANEXO 1) aplicado aos alunos do 2º módulo de Ciências Contábeis, cujo intuito era descobrir a opinião dos estudantes sobre realizarem um café durante algum período de aula, com as respostas dos mesmos foi possível fazer a tabulação dos resultados, assim sendo possível a conferência das escolhas dos alunos da sala.

Para o Projeto Integrador foi utilizado o método qualitativo, onde realizou-se uma entrevista (ANEXO 2) com dois funcionários da empresa DELPHI, neste caso a entrevista foi realizada com perguntas a serem respondidas de forma discursiva, analisando-se os detalhes mais importantes de suas respostas.

Além disso, a metodologia ensina como se formata um trabalho acadêmico corretamente, conforme as Normas do Manual UNIFEOP Para Trabalhos Acadêmicos. Também, através do estudo desta unidade, é possível fazer a compreensão de fichamentos, uma importante ferramenta para organizar anotações; além deste, também foi possível entender a necessidade de um resenha e resumo, sendo que ambos possuem o intuito de apresentar os dados mais significativos de uma obra, trazendo opiniões próprias ou seguindo as ideias do autor sem distorcê-las respectivamente.

Outro assunto abordado, foi a questão do plágio, podendo ocorrer de três maneiras, sendo: integral, parcial e conceitual. Sendo que o integral acontece quando ocorre a cópia exata de um documento sem referenciá-lo; o parcial acontece quando se copia uma pequena parte do documento, também sem referenciá-lo; e o conceitual é quando se utiliza o conceito do autor, mas coloca diferente do original. O autor que foi plagiado encontra-se no direito de responsabilizar o plagiador em medidas civil, criminal e administrativamente, buscando punição e ressarcimento de possíveis danos, assim como prevê na Constituição Federal (Leis 9609 e 9610, de fevereiro de 1998).

Para que não se ocorra o plágio, é necessário utilizar as citações, sendo: diretas (a cópia exata da ideia do autor) ou indiretas (utiliza-se a ideia do autor, mas descreve o entendimento sobre); e ao final do trabalho referenciá-los, ou seja, informar o local de onde foi retirado as informações.

Por fim, a Metodologia é fundamental para que se formate adequadamente um trabalho acadêmico, além disso, ajuda na capacitação técnica, conceitual e teórica dos estudantes, onde levarão ao longo do ensino.

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 de 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 equilibrado, 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 de eles 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.

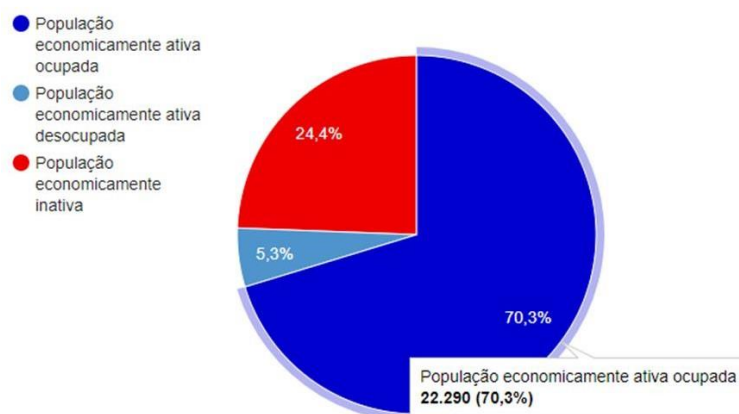
O município de Espírito Santo do Pinhal possui um alto índice de desenvolvimento humano com uma pontuação geral de 0,787 alcançando 85º posição no ranking de todos os 5.565 municípios do Brasil. Em 2010 o índice de longevidade alcançou 0,872 pontos mostrando que é uma cidade com um bom acesso à saúde. 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 anticoncepcionais 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 mostram que no município a proporção de crianças entre 5 e 6 anos é 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



2.4 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

Nesta etapa do projeto, buscou-se compreender a necessidade de obter uma 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, no entanto 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.

2.41. Colaboradores

Neste indicador, a organização busca mostrar como se compromete com os seus colaboradores. A DELPHI oferece um treinamento voltado para ética com o intuito de que eles estejam mais preparados para lidar com as situações cotidianas no trabalho. Atualmente, 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 rafia 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 4º 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 essas 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 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 a compreensão 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, ela 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.

3 CONCLUSÃO

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 na cidade. Também fizemos um bom quadro social da cidade de Espírito Santo do Pinhal, 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 muitos conflitos internos na DELPHI e que ela é uma organização mais “horizontal”, ou seja, existe uma escala de comando bem definida e longa. Também vimos que ela se preocupa com o meio ambiente, por isso possui 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**. Disponível em: < http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/espírito-santo-do-pinhal_sp > Acesso em 22 de set. 2017.

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

LEITE, Almir. **Seleção faz testes e esquece protesto**. O Estado de São Paulo, São Paulo, 16 de nov. 2013. Caderno A, p. 23.

LIMA, Regina C. C. P. **Manual UNIFEOB**. Disponível em: < <http://unifeob.edu.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual-UNIFEOB-para-trabalhos-acad%C3%AAMicos.pdf> > Acesso em: 16 de nov. 2017.

MALDONADO, Maria T. CANELLA, Paulo. **Recursos de relacionamento para profissionais de saúde**. Ribeirão Preto: Novo Conceito, 2009.

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

SEVERINO, Antonio J. **Como ler um texto de filosofia**. 3 ed. São Paulo: Paulus, 2010.

THAYER, L. O. **Princípios de comunicação na administração: comunicação e sistemas de comunicação na organização da administração e relações internas**. Edição 1. São Paulo. Editora Atlas, 1972.

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

ANEXOS

ANEXO 1

“Escritorização”: Melhor Convivência Social na sala de aula.

“Por meio desta pesquisa, nós alunos do 2º módulo de ciências contábeis da Unifeob, reuniremos informações sobre a ideia de melhorar a convivência em sala de aula, denominamos de “escrituração” (transformação da mesma próximo a um ambiente profissional) trazendo maior interação entre os alunos”.

1. Qual tipo de bebida você prefere?

Café Chá Refrigerante Suco Água Nenhum

2. Algum aperitivo como acompanhamento?

Bolacha Biscoito Torrada Pão Nenhum

3. Em relação aos copos:

Descartável Individual Nenhum

2 Em qual horário?

Na entrada No intervalo Na saída Todo o período Nenhum

4 Responsável por trazer a bebida, também traz o aperitivo?

Sim Não Não sei

5 Como será definida a pessoa por trazer a bebida/ aperitivo?

Sorteio Ordem alfabética Nenhum

6 Responsável por trazer a bebida, também traz o aperitivo?

Sim Não Não sei

7 Como será definida a pessoa por trazer a bebida/ aperitivo?

Sorteio Ordem alfabética Nenhum

ANEXO 2

Entrevista – Delphi, Diagnóstico Organizacional

- 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?