

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TEMA: SUSTENTABILIDADE

**APRESENTAÇÃO SOBRE RESPONSABILIDADE
SOCIAL SENAI - SJBV**

UNIDADE DE ESTUDO

As Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea
Comportamento Humano nas Organizações
Comunicação e Expressão
Meio Ambiente, Negócios e Responsabilidade Empresarial
Metodologia Científica e Projetos

PROFESSOR

Mateus Amoedo Zani

Marcio Angelo Menardi

Fernanda Farnetane Blotta

Celso Antunes de Almeida Filho

Michele C Souza C de Oliveira

ALUNOS

Eduardo Riquena Fonseca, RA 17000969

Leonardo A Moreira Assi, RA 17000030

Lucca Avesani Correa, RA 17000520

Ricardo Ribeiro Tavares, RA 17000806

Robson Carvalho Filho, RA 17000475

Sumário	
1 INTRODUÇÃO	3
2 SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	3
3 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
4 PROJETO INTERDISCIPLINAR	5
4.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	6
4.2 AS RELAÇÕES DE TRAB. NA SOC. CONTEMPORÂNEA	6
4.3 MEIO AMBIENTE, NEG. E RESP. EMPRESARIAL	7
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	8
6 REFERÊNCIAS	8
7 ANEXOS	8
7.1 MAPA CONCEITUAL E CRONOGRAMA FINAL	8
7.2 QUESTÕES PARA OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES	11
7.3 CLIMA ORGANIZACIONAL	19
7.4 RELATÓRIO	21
7.5 SÃO JOÃO DA BOA VISTA-SP	22

1 INTRODUÇÃO

Temos por finalidade a exposição da responsabilidade social da empresa, expondo suas atividades, preocupações e papel diante a conscientização em relação ao conceito de responsabilidade social, para isso utilizaremos o conhecimento adquirido durante as aulas que tivemos. Até os dias atuais o termo passou por diversas revisões, no entanto responsabilidade social pode ser definida pela transparência que uma empresa tem para com seus *stakeholders* (comunidade, sociedade, meio ambiente e fornecedores, são exemplos de *stakeholders*). (ARANTES, 2014).

O SENAI-SJBV atua em São João da Boa Vista – SP a pouco mais de 15 anos, diante o tempo em que a empresa operou, decidimos mostrar quais foram as medidas adotadas durante seu crescimento para se tornar uma empresa responsável social e ambientalmente.

A partir das informações reunidas queremos mostrar como uma empresa pode ter um futuro promissor pelo simples fato de adotar posturas e ações responsáveis que promovam o bem-estar da empresa e de seus *stakeholders*.

2 SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Historicamente começou a ser discutido a partir de 1972, ano da conferência das Organização das Nações Unidas sobre Ambiente Humano, em Estocolmo. Sustentabilidade é uma abordagem inovadora de se fazer negócios rentáveis e preservar a integridade ambiental para as gerações atuais e futuras.

O termo sustentabilidade é complexo pois tem por definição a junção de 3 características: característica ambiental, social e econômica. Onde a Humanidade deve ter a capacidade de interagir com o meio ambiente em equilíbrio para não comprometer os recursos naturais. (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO; SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE; SÃO PAULO, 2014, p.18).

No Relatório de Brundtland da Organização das Nações Unidas estabelece que:

"satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades". Ele deve considerar a sustentabilidade ambiental, econômica e sociopolítica. Dentro da questão ambiental (água, ar, solo, florestas e oceanos), ou seja, tudo que nos cerca precisa de cuidados especiais para que continue existindo. Portanto, as sustentabilidades econômica e sócio-política só têm existência se for mantida a sustentabilidade ambiental. (RELATÓRIO BRUNDTLAND, 1987).

Em relação a responsabilidade social, há muitas definições ao que se trata o termo. Seu conceito é promover um comportamento entre a empresa e a sociedade onde é exigido um equilíbrio entre a integração de elementos sociais e ambientais, mesmo que não estejam contidos na legislação.

Reinaldo Dias cita o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável, definindo Responsabilidade Social como:

“O compromisso da empresa de contribuir ao desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida.” (DIAS, 2011, p. 174).

3 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Implantada em 2002, a Agência de Formação Profissional SENAI de São João da Boa Vista vem a cada dia demonstrando o seu valor no contexto industrial, no Município e da região onde está instalada. Até o ano de 2005 estava localizada no andar térreo do Edifício “Flávio Augusto do Canto”, Av Dr. Oscar Pirajá Martins, 396, Jardim Santo André, a agência contava com aproximadamente 450 metros quadrados onde estavam instalados suas salas, laboratórios e oficinas para desenvolver atividades de Formação Continuada, além do atendimento pontual e personalizado às empresas (atividade principal).

Pelos resultados que vinham sendo alcançados pela AFP – 592, um novo convênio foi firmado entre SENAI – SP e Prefeitura Municipal de São João da Boa Vista. Por meio dele, a Prefeitura disponibilizou um novo prédio para abrigar a Unidade, situada na Av. Brasília 1021, ampliando sua capacidade de formação para 4.492 alunos/ano, refletindo assim no seu crescimento rápido, com os mesmos recursos de atendimento incluindo a infraestrutura. Sendo inaugurado no dia 25 de novembro de 2005, depois de 8 anos existência conquistou a condição de se transformar em um Centro de Treinamento, o que ocorreu em 11 de fevereiro de 2009 com a RE 12/2009 do Diretor Regional do SENAI – SP. Como Centro de Treinamento SENAI de São João da Boa Vista, desde então, começa a se consolidar como unidade de formação de mão-de-obra na região, e se transforma em um dos principais atrativos para as empresas nacionais e internacionais, com tecnologia de ponta e que procuram o interior do Estado, mais precisamente a microrregião de São João da Boa Vista para se instalarem. Em razão do acordo entre o SENAI –DN e MEC, firmado em julho de

2008, a unidade escolar está adequando seus currículos numa concepção mais simplificada e objetiva, focada no perfil final de conclusão, baseados em itinerários formativos e conformidade com a CBO – classificação Brasileira de Ocupações.

Os ambientes de ensino já estruturados atendem às seguintes áreas:

- Usinagem Industrial
- Eletroeletrônica
- Manutenção Mecânica
- Automação Industrial
- Alimentos/Panificação e Confeitaria
- CNC
- Ajustador Mecânico
- Informática/ Auto cad
- Metrologia
- Soldagem

Nos dois últimos anos a Escola contribuiu fortemente com política para atração de novas empresas para o município. Neste sentido, grandes e importantes empresas do setor metalúrgico e aeronáutico se instalaram no município fortalecidos e respaldados principalmente com a existência de uma unidade SENAI. Em parceria, a unidade tem encaminhados dezenas de alunos para estas empresas, onde a satisfação destes tomadores de serviços é muito favorável ao trabalho de qualificação da Escola.

4 PROJETO INTERDISCIPLINAR

O intuito do nosso trabalho, além de desenvolver nossas habilidades como administradores, é avaliar a sustentabilidade de uma determinada empresa. Para isso utilizamos o conhecimento lecionado nas aulas ministradas durante o semestre e nossa iniciativa em busca de conhecimento.

Através de pesquisas de campo e de sala de aula obtemos alguns resultados em diferentes áreas. Na área de comportamento humano obtemos resultados a respeito das relações interpessoais entre os trabalhadores da empresa e também resultados sobre o relacionamento da empresa com seus funcionários.

Enquanto que na área de relações de trabalho na sociedade entendemos como a empresa se relaciona com a sociedade que à entorna. Estudamos como ela influencia a sociedade economicamente e socialmente. Para obter essas conclusões utilizamos

como parâmetro o IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal); e podemos entender também como a empresa ajudou no desenvolvimento da cidade.

Já na área ambiental estudamos métodos avaliativos para sabermos o quanto uma empresa se importa com o meio ambiente, seus *stakeholders* e também se ela se adequa às normas da legislação vigente da região.

4.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com nossa pesquisa feita em campo, chegamos a alguns resultados sobre as relações internas da empresa. Para executar a pesquisa, utilizamos os conhecimentos adquiridos em sala de aula e também algumas informações do livro Gestão do Clima Organizacional. Com esses aprendizados e nossa iniciativa em busca do conhecimento, fomos até a instituição SENAI-SJBV para adquirir as informações necessárias para concluir nosso trabalho.

Chegamos à conclusão, através de nossa pesquisa, que o relacionamento entre os funcionários dentro da instituição é muito claro e agradável, sem problemas graves de relacionamento. De acordo com os próprios funcionários, a relação interpessoal é muito boa na instituição. Um dos motivos é o fato da interdependência e o trabalho cooperativo dos setores.

A relação entre os funcionários e a empresa também é considerada boa. De acordo com os nossos estudos de campo, o SENAI-SJBV é uma instituição recomendável para se trabalhar. Um dos principais fatores da empresa ser recomendável, é o fato da liberdade que ela proporciona ao trabalhador de expressar sua opinião e acatar suas ideias. Outro fator que a torna um lugar agradável de se trabalhar é a infraestrutura que ela proporciona aos funcionários.

Segundo as informações, chegamos à conclusão que a instituição tem uma relação muito objetiva e clara com seus funcionários. Além disso o SENAI-SJBV proporciona uma ótima infraestrutura de trabalho para seus funcionários e também dá uma liberdade aos trabalhadores para executarem suas tarefas da maneira que consideram melhor.

4.2 AS RELAÇÕES DE TRAB. NA SOC. CONTEMPORÂNEA

Segundo dados retirados do Senai, a instituição agrega ao todo em seu quadro de funcionários, 36 colaboradores fora isso, como Centro de Treinamento SENAI de São João da Boa Vista, começa a se consolidar como unidade de formação de mão-de-

obra na região, se transforma em um dos principais atrativos para as empresas nacionais e internacionais que procuram o interior do Estado, mais precisamente a microrregião de São João da Boa Vista para se instalarem.

Sendo assim podemos dizer que o SENAI – SJBV contribuiu satisfatoriamente para o crescimento da região, pois as empresas que estão instaladas na cidade, não têm funcionários apenas de São João da Boa Vista – SP.

4.3 MEIO AMBIENTE, NEG. E RESP. EMPRESARIAL

De acordo com o Senai, a instituição conta com ações implementadas em prol da preservação do meio ambiente.

Um profissional da escola é responsável pela área de Meio Ambiente que faz o controle para atender a legislação vigente, seguindo as Normas Ambientais tanto municipais como Estaduais e Federais

Para controle de consumo, é feito uma planilha de controle Ambiental onde são lançados o consumo mensal de: Resmas de papel A4 / Água / Energia. Sempre que uma conta difere muito das anteriores, procuram identificar o que houve e propor alternativas para corrigir esse desvio.

Fora isso, a instituição realiza periodicamente ações de conscientização ambiental tratando os temas relacionados à coleta seletiva, consumo consciente de recursos e preservação do meio ambiente. Para tanto, o Senai atualmente tem parceria com a Empresa Coopermax que realiza a coleta e reciclagem dos itens: Papel / Plástico e Vidro, quanto ao Metal, é vendido como sucata e os valores revertidos para a Instituição.

O Senai é uma instituição privada, que tem como base sua renda as mensalidades da maioria dos cursos lá lecionados. Outro grande investimento que o Senai recebe é 1% sobre o valor da folha salarial de cada indústria localizada na cidade. Essas mensalidades são reinvestidas em equipamentos modernizados, manutenção e atualização dos cursos, implantação de novos cursos e no pagamento dos profissionais que lá trabalham.

A instituição emprega 36 funcionários e tem papel fundamental na economia da região. Devido a presença do Senai em São João da Boa Vista, muitas indústrias optaram pela cidade devido a mão de obra qualificada fornecida pelo Senai. Além disso, o Senai oferece um leque de cursos muito extenso, proporcionando para a

indústria um conforto em saber que caso ela precise de determinada mão de obra, ela tem onde qualificar seus funcionários. Devido isso, em alguns casos, as empresas e indústrias, pagam os cursos de seus funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dos trabalhos e pesquisas concluímos que a instituição caminha em direção a sustentabilidade. Busca sempre a potencialização de suas qualidades e o reparo constantes de suas falhas, devido a algumas atitudes tomadas pelo SENAI como; ações de conscientização à coleta seletiva, consumo consciente de recursos, preservação ambiental, uso racional de matérias-primas, eficiência na produção e seguindo as normas municipais, federais.

6 REFERÊNCIAS

<https://saojoaodaboavista.sp.senai.br/institucional/3007/0/historico>

São Paulo (Estado) Secretaria do Meio Ambiente / Coordenadoria de Planejamento Ambiental. **Habitação Sustentavel. Tajiri, Cristiane, Aparecida Hatsumi; Cavalcante, Denize Coelho; Potenza, João Luiz. - São Paulo: SMA/CPLA, 2011.**

Dias, Reinaldo. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade / Reinaldo Dias. - 2. ed. - São Paulo: Atlas, 2011.**

Arantes, Elaine Cristina. **Empreendedorismo e responsabilidade social / Elaine Cristina Arantes, Zélia Halicki; Adriano Stadler (Org.). - 2. ed. rev. - Curitiba: interSaberes, 2014. - (Coleção Gestão empresarial; v. 4)**

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010040422010000100001&script=sciarttext&tlng=es>

7 ANEXOS

Os anexos a seguir foram desenvolvidos, parte em sala de aula e parte em reuniões do grupo. A partir deles é que foram possíveis toda a obtenção das informações, a análise e por fim, a utilização das mesmas para a conclusão deste Projeto.

7.1 MAPA CONCEITUAL E CRONOGRAMA FINAL

MAPA CONCEITUAL E ESQUEMA PARA REALIZAÇÃO DO P.I.:



Subtema: APRESENTAÇÃO SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL:
ESCOLA SENAI -SJBV

Prazo para entrega do P.I: 08/JUNHO/2017

Integrantes do grupo:

Eduardo Fonseca – 17000969

Leonardo Assi – 17000030

Lucca Correa – 17000520

Ricardo Tavares – 17000806

Robson Carvalho – 17000475

Meios para obtenção de informações:

Biblioteca (digital e física);

Plataformas online;

Pesquisas de campo.

Divisão de tarefas:

Eduardo	Leonardo	Lucca	Ricardo	Robson
Pesquisa de Campo interna/externa.	Pesquisa de Campo interna/externa.	Pesquisa na Internet.	Pesquisa de campo externa (comunidade)	Pesquisa de campo externa (comunidade)

Planejamento estratégico:

● **Qual o objetivo da nossa pesquisa?**

Relatar quais foram as atitudes tomadas pela empresa e suas soluções diante as dificuldades para ser considerada como uma empresa sustentável. E comprovar se ela realmente é uma empresa sustentável.

● **Qual o motivo para escolher a empresa como fonte de pesquisa?**

O SENAI-SJBV atua em São João da Boa Vista – SP a pouco mais de 15 anos, diante o tempo em que a empresa operou, decidimos mostrar quais foram os seus desafios para se tornar uma empresa sustentável.

● **O que a nossa pesquisa traz para o mercado de trabalho?**

Queremos mostrar para o mercado de trabalho

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
JUNHO 2017**

- **Onde queremos chegar com essa pesquisa?**

Queremos transmitir para o mercado futuro quais foram as dificuldades da empresa desde a fundação até os dias atuais para que através das soluções encontradas os próximos empresários já estejam cientes de como agir diante algum desafio na sua jornada.

- **O que é sustentabilidade?**

Historicamente começou a ser construído a partir de 1972, ano da Conferência da Organização das Nações Unidas sobre Ambiente Humano, em Estocolmo. A partir daí começou a tomada de consciência mundial, onde os recursos do planeta onde vivemos são finitos e a absorção da poluição é limitada. O termo sustentabilidade é complexo pois tem por concepção a junção de 3 características: social, ambiental e econômico. Onde a interação da humanidade deve ter a capacidade de preservar o meio ambiente levando sempre em consideração a sustentabilidade para não comprometer os recursos naturais das gerações futuras.

Mapa conceitual:

Projeto integrado: **Sustentabilidade**

Empresa: SENAI- SJBV

Meio ambiente	Economia	Sociedade
Preocupação com o meio ambiente	Fonte de lucro	Valorização...
<ul style="list-style-type: none"> ● O que fazem com os descartes ● Quais são os projetos em prol do meio a. ● Como funciona o consumo responsável dentro da empresa? 	<ul style="list-style-type: none"> ● A empresa é uma organização particular, pública ou de economia mista? ● A empresa oferece quantos empregos no SENAI na cidade SJBV? ● Como tem evoluído ao longo dos últimos 5 anos, o volume de procura dos cursos? 	<ul style="list-style-type: none"> ● Relacionamento entre os colaboradores ● Como a empresa afeta a comunidade ao seu redor ● Quais são os treinamentos disponibilizados pela empresa

Perguntas para o roteiro de cada integrante:

Em questão da pesquisa na internet:

- Qual a missão da empresa?
- Há quantos anos a empresa está no mercado?

- Breve história da empresa.

Em questão de pesquisa para pesquisa de campo interna/externa:

- Roteiros das aulas do Celso, do Márcio e do Mateus.

Em questão para pesquisa externa:

- O que cada pessoa entrevistada pensa e acha da empresa.
- Pontos positivos e negativos que cada entrevistado acredita que a empresa traz para a comunidade.

CRONOGRAMA PARA CONCLUSÃO DO PI

Quinta-feira 14:30hrs (01/06/2017)	Ir ao Senai para realizar a pesquisa de campo Referente ao clima organizacional
Sexta-Feira 14:30hrs (02/06/2017)	Colocar as informações obtidas da pesquisa de campo no projeto
Sábado 09:30hrs (03/06/2017)	Identificar e resolver o que está pendente, conclusão
Quarta-feira 14:30hrs (07/06/2017)	Apresentação para o Senai
Quinta-feira 20:00hrs (08/06/2017)	Apresentação para a Faculdade

7.2 QUESTÕES PARA OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES

- **Tópico AMBIENTAL:**

Como funciona o consumo responsável dentro da empresa?

Temos no SENAI uma planilha de controle Ambiental onde são lançados o consumo mensal de: Resmas de papel A4 / Água / Energia. Sempre que uma conta difere muito das anteriores tentamos identificar o que houve e propor alternativas para corrigir esse desvio.

O que é considerado como descarte? O que é feito com os descartes?

Temos coleta seletiva na escola dos itens: Papel / Plástico / Metal e Vidro.

Os itens: Papel, plástico e vidro são doados a uma cooperativa chamada: Coopermax localizada no Distrito Industrial da cidade. A coleta é feita semanalmente. Também lançamos em uma Planilha a quantidade em Quilos de cada um dos materiais doados para reciclagem.

O metal é vendido como sucata e os valores revertidos para a Instituição.

A empresa conta com programas para demonstrar a valorização do

trabalho dos seus colaboradores? (Prêmios, bônus e feedbacks regulares)

Sim. A empresa possui um Plano de Remuneração e Avaliação Profissional, o referido plano é sistematizado e proporciona tanto para o funcionário quanto para os gestores o acompanhamento e feedbacks no decorrer de um determinado período. Por se tratar de uma entidade educacional, os funcionários possuem planos de capacitação semestral e ainda conta com parcerias de Universidades para alavancar a formação acadêmica dos seus colaboradores.

A empresa implementa ações que visam a preservação do meio ambiente, tais como: coleta seletiva de lixo, economia de papel, redução do consumo de energia e água, destinação final para resíduos?

Sim, as duas ações citadas nas perguntas 1 e 2.

A empresa segue alguma norma de proteção ao meio ambiente?

Sim. Seguimos as Normas Ambientais tanto municipais como Estaduais e Federais. Temos um profissional da escola responsável pela área de Meio Ambiente que faz o controle para atender a legislação vigente.

A empresa promove ações de educação ambiental, tanto para os alunos para os colaboradores?

Sim, periodicamente ações de conscientização são realizadas tratando os temas relacionados à coleta seletiva, consumo consciente de recursos e preservação ambiental.

A empresa tem parceiros no desenvolvimento dos cuidados do meio ambiente?

Atualmente temos uma parceria com a Empresa Coopermax que realiza a coleta e reciclagem dos itens: Papel / Plástico e Vidro.

● **Tópico SOCIAL:**

A empresa fornece benefícios adicionais aos empregados e dependentes? (Plano de saúde, Cesta básica).

A empresa possui os benefícios de planos de saúde, auxílio odontológico subsidiado, auxílio alimentação subsidiado, planos de capacitação profissional e conta ainda com a Associação dos Empregados do SENAI, entidade para contribuir com ações sociais por meio de Clubes Recreativos e Projetos próprios.

A empresa exige o cumprimento dos horários, tanto dos alunos quanto dos colaboradores? (Sobre o papel da empresa)

Sim, temos um controle sistemático quanto a horários. OS alunos que porventura atrasam precisam preencher um formulário com informações sobre esta ocorrência. Em casos específicos os alunos ou responsáveis são chamados até a escola para serem orientados quanto à o tem.

Os funcionários têm seus horários registrados através de ponto eletrônico, além da fiscalização onde seus Supervisores.

A empresa proporciona alguma liberdade para os colaboradores na forma de cumprir suas tarefas? (Sobre o papel da empresa)

Sim. Todos são incentivados a serem criativos e a expor a seus supervisores suas ideias e oportunidades de melhorias que identificam. Temos também programas como o Inova SENAI onde tanto alunos quanto funcionários são incentivados a propor ideias e inovações que possam ser úteis não só no ambiente de trabalho, mas também no dia a dia.

A empresa proporciona liberdade para uma eventual mudança de horário, tanto dos alunos quanto dos colaboradores? (Sobre o papel da empresa)

Sim. Dentro das possibilidades legais e havendo disponibilidade para isso, a Instituição colabora com seus funcionários e alunos.

Como é o trabalho de cada setor da empresa? (Individual ou coletivo, relações dentro da empresa).

Coletivo.

Como é realizado a divisão por setor na empresa? (Sobre as relações dentro da empresa)

Os setores são interligados, todas as ações educacionais e de gestão dependem necessariamente dos processos realizados de forma coletiva.

Como a empresa foca o desenvolvimento mútuo dos funcionários? (Melhoramento e desenvolvimento dos funcionários pela empresa)

Pela natureza das atividades que o SENAI desenvolve, a atuação dos seus recursos humanos assume importância significativa, pois os resultados dessas instituições dependem fundamentalmente da competência de seu pessoal que

operacionaliza as suas ações e daqueles que buscam constantemente o aperfeiçoamento de suas formas de gestão. O quadro de pessoal desta instituição é integrado por profissionais que atuam como gestores, educadores, docentes, técnicos, especialistas e suporte administrativo-operacional. Para elevar a qualidade dos serviços disponibilizados às indústrias e à sociedade, essa Instituição está sempre buscando o aprimoramento do seu quadro funcional e a captação de novas competências profissionais.

A empresa fornece, orienta e incentiva o uso de EPIs?

Sim. Além de fornecer a orientar a empresa se preocupa em adquirir EPI's de alta qualidade e conforto já disponíveis no mercado com o objetivo de tornar mais agradável e confortável o uso dos equipamentos. Além disso existe toda um sistema de monitoramento de uso de EPI's que abrange tanto os alunos quanto os funcionários.

Missão?

Promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira

Visão?

Consolidar-se como a instituição líder nacional em educação profissional e tecnológica e ser reconhecido como indutor da inovação e da transferência de tecnologias para a indústria brasileira, atuando com padrão internacional de excelência.

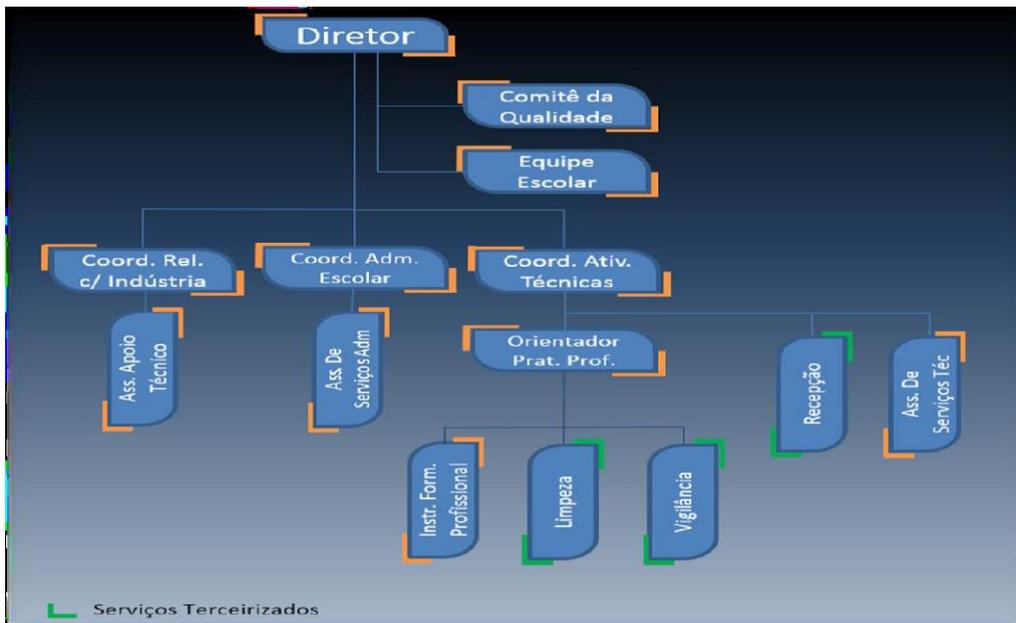
Valores?

Para o exercício coerente de sua Missão e o alcance de sua Visão de Futuro, o SENAI SP entende que deve atuar orientado pelos seguintes valores:

- O atendimento à legislação aplicável comprometendo-se com as boas práticas profissionais, com a qualidade de seus processos e serviços e promovendo a familiarização com a política e procedimentos vigentes;
- A manutenção de ambientes de trabalho adequados e seguros;
- A preservação do meio ambiente por meio da prevenção à poluição e do uso consciente de recursos;
- O fortalecimento da relação com os clientes e partes interessadas;

- O desenvolvimento de seus recursos humanos;
- O comprometimento com a conformidade da NBR ISO/IEC 17025, com o alto nível de serviços, bem como com a melhoria contínua da eficácia do Sistema de Gestão.

Organograma:



- **Tópico ECONOMICO:**

A empresa é uma organização particular, pública ou de economia mista?

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI é uma Instituição de direito privado, mantidas e administradas pela indústria. As empresas industriais contribuem, mensalmente, com um percentual de 1% sobre sua folha de pagamento. Essa fonte de receita representa sólida base para que a Instituição cumpra com sua missão e objetivos.

A empresa oferece quantos empregos no SENAI na cidade SJBV?

Quantidade de Funcionários	
Total de funcionários administrativos e Gestão	9

Total de funcionários(docentes, instrutores, professores, técnicos de ensino, manutenção, recepção, limpeza e segurança)	27
Total de funcionários do quadro	36

Quais são os cursos oferecidos no SENAI? (Gratuitos e pagos)

O SENAI possui uma rede de escolas – Centros de Formação Profissional e Centros de Treinamento - que estão instaladas em várias cidades do Estado, contando também com um grande número de escolas móveis – oficinas volantes de treinamento operacional – que se deslocam por várias localidades do Estado, atendendo, por meio de programações de curta duração, às necessidades imediatas e específicas de formação de mão de obra. Os cursos na Unidade são oferecidos semestralmente ou de acordo com demanda específica, e devido a sua capilaridade separamos os programas por área tecnológica, sendo eles:

Alimentos

- * Confeiteiro
- * Padeiro
- * Salgadeiro

Aprendizagem Industrial

- * Mecânico de Usinagem em Máquinas Convencionais

Saúde e Segurança no Trabalho

- * Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade - NR10
- * Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade - NR10 - Reciclagem
- * Segurança nas Atividades com Trabalhos em Altura - NR-35

Metalomecânica

- * Administração da Manutenção
- * Ajustador Mecânico
- * Auto CAD 2D para Mecânica
- * Auto CAD 3D

- * Auxiliar Mecânico de Manutenção
- * Controle Dimensional
- * Desenhista de Mecânica
- * Fresador Mecânico
- * Hidráulica e Pneumática Industrial
- * Inspetor de Qualidade
- * Manutenção Produtiva Total
- * Programação e Operação de Centro de Usinagem CNC
- * Programação e Operação de Torno CNC
- * Programador de Produção
- * Torneiro Mecânico

Cursos de Competências Transversais - EAD

- * Consumo Consciente de Energia
- * Desenho Arquitetônico
- * Educação Ambiental
- * Empreendedorismo
- * Finanças Pessoais
- * Fundamentos de Logística
- * Legislação Trabalhista
- * Lógica de Programação
- * Metrologia
- * Noções Básicas de Mecânica Automotiva
- * Propriedade Intelectual
- * Segurança no Trabalho
- * Tecnologia da Informação e Comunicação
- * Controladores Lógicos Programáveis
- * Eletricista Instalador

Gestão

- * Assistente de Controle de Qualidade

- * Ferramentas da Qualidade
- * Interpretação da Norma NBR ISO 9001:2015
- * Método de Análise e Solução de Problemas – MASP

Logística

- * Almoxarife

Metalurgia

- * Soldador ao Arco Elétrico - Eletrodo Revestido
- * Soldador ao Arco Elétrico - MAG
- * Soldador ao Arco Elétrico – TIG

Como tem evoluído ao longo dos últimos 5 anos, o volume de procura dos cursos?

A partir de janeiro de 2010, com o advento dos Itinerários Formativos, a escola passa a ofertar na modalidade de Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores no balcão da escola, cursos nas áreas de Eletroeletrônica, Mecânica e Metalurgia.

Nesse contexto e após análise da capacidade instalada, em 2012 a Unidade iniciou o Curso de Aprendizagem em Mecânico de Usinagem em Máquinas Convencionais, contando com cem por cento de alunos empregados, formou neste mesmo ano as quatro primeiras turmas.

No ano de 2013 a Unidade ampliou seu atendimento nos Cursos de Aprendizagem Industrial Mecânico de Usinagem em Máquinas Convencionais e Assistente Administrativo na cidade de Mococa, contando com cem por cento de alunos empregados.

PRODUÇÃO – MATRÍCULAS						
TIPO DE OFERTA	2012	2013	2014	2015	2016	2017 previsão
OFERTA REGULAR	78	121	143	195	167	160
OFERTA FLEXÍVEL	3.728	3911	2.172	1.839	3.338	3.850
TOTAL	3.806	4.032	2.315	2.034	3.505	4.010

Finalizando, entre os anos de 2014 e 2015 ampliou todo o leiaute da célula de metalurgia, duas novas salas de aula, além do recebimento de novos equipamentos e a modernização da área tecnológica de alimentos. Em 2016 a Unidade de São João da Boa Vista capacitou mais de 3.500 profissionais, e até o mês de maio de 2017 realizou 1.900 matrículas.

A Empresa tem implantado o Planejamento Estratégico em suas atividades? Qual o horizonte de tempo levado em conta nessa atividade?

Sim, a empresa possui planejamento estratégico. O Planejamento leva em conta um espaço de tempo de cinco anos.

O SENAI tem alguma ajuda financeira para o desenvolvimento dos cursos de seus parceiros? (SESI, FIESP...)

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI é uma Instituição de direito privado, mantidas e administradas pela indústria. As empresas industriais contribuem, mensalmente, com um percentual de 1% sobre sua folha de pagamento. Essa fonte de receita representa sólida base para que a Instituição cumpra com sua missão e objetivos.

7.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

Pesquisa sobre Clima Organizacional

Instruções de preenchimento:

- I. Não escreva seu nome no questionário
- II. Use de toda a sinceridade ao responder às perguntas
- III. Faça um X na resposta que você escolher
- IV. Caso a pergunta não corresponda com a sua situação de trabalho, deixe-a em branco

Questões para pesquisa

- 1. Como você considera o clima dentro da empresa?**
() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM
- 2. Você considera a empresa um bom lugar para trabalhar?**
() SIM () NÃO
- 3. As instalações da instituição (tamanho, ventilação, iluminação, etc.) são?**

ÓTIMAS BOAS REGULAR RUIM

4. A higiene do local de trabalho são:

ÓTIMA BOA REGULAR RUIM

5. Numa escala de 1 a 10, sendo 1 péssimo e 10 ótimo, como você avaliaria a relação entre os funcionários da instituição?

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() 8() 9() 10()

6. A empresa é aberta a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus funcionários?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

7. As orientações que você recebe sobre seu trabalho são claras e objetivas?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

8. Existe um relacionamento cooperativo entre os diversos departamentos da instituição?

SIM NÃO

9. Numa escala de 1 a 10, sendo 1 péssimo e 10 ótimo, como você avalia o relacionamento cooperativo entre os diversos departamentos?

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() 8() 9() 10()

10. Você considera que seu trabalho é avaliado de forma justa pelos seus superiores?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

11. Você tem liberdade para fazer do seu trabalho da forma como considera melhor?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

12. Numa escala de 1 a 10, sendo 1 muito insatisfeito e 10 muito satisfeito, como você se sente em trabalhar na instituição?

1() 2() 3() 4() 5() 6() 7() 8() 9() 10()

13. Você se sente seguro em dizer o que pensa na empresa?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

14. Você acha que a empresa age eticamente nas suas decisões?

SEMPRE QUASE SEMPRE RARAMENTE NUNCA

15. Você indicaria um parente ou amigo para trabalhar na instituição?

SIM NÃO

16. De modo geral, como você classifica a instituição em relação ao que ela era quando você começou a trabalhar aqui?

MELHOR QUE ANTES IGUAL PIOR DO QUE ANTES

7.4 RELATÓRIO

Empresa: SENAI – SJBV

Equipe:

Eduardo Riquena Fonseca

Leonardo Augusto Moreira Assi

Lucca Avesani Correa

Ricardo Ribeiro Tavares

Robson Carvalho Filho

Entrevistados/Cargo:

Anésio Aparecido Ricci – Coordenador de Atividades técnicas

Maurício Custódio Junior – Assistente de serviços técnicos

Entrevistador:

Eduardo Fonseca

Leonardo Assi

Robson Carvalho

Relatório e análise das informações:

Relacionamento pessoal:

O relacionamento entre os funcionários é muito claro e agradável, sem problemas graves de relacionamento. De acordo com os próprios funcionários, a relação interpessoal é muito boa na instituição. Um dos motivos é o fato da interdependência e o trabalho cooperativo dos setores.

Clima Organizacional:

Obtivemos com a pesquisa uma relação de atitudes positivas, onde podemos dizer que dentro da instituição se predominam a confiança, o entusiasmo, a dedicação e satisfação em fazer parte do quadro de funcionários, e também o que ficou evidente durante a pesquisa foi a demonstração clara de profissionais motivados e comprometidos. Tal evidencia se comprova a partir do momento em que os



O IDHM geral de São João da Boa Vista é considerado alto, pois se encontra na faixa entre 0,700 a 0,799. De 1991 a 2000 a cidade teve um desenvolvimento de aproximadamente 23,42%, e de 2000 a 2010 aumentou cerca de 10,39%, ao longo dessas 2 décadas totalizou um aumento de 36,25%.

A faixa de IDHM educacional da cidade é considerado alto também, pois apresenta uma pontuação de 0,749. Uma análise feita comparando os dados de 1991 a 2000 obtivemos uma porcentagem de 63,55%. Outra comparação entre 10 anos, de 2000 a 2010 conseguimos concluir que houve um aumento de 22,8%.

Com o crescimento da cidade, novas propostas de empregos surgiram na área urbana, causando um pequeno êxodo rural, diminuindo a parcela da população que habita o campo. Na década de 90 a população que habitava a área rural era cerca de 11,93%. Hoje, grande parte da população mora na região urbana, cerca de 96,01%.

Entre os anos de 2000 e 2010 a população sanjoanense teve um aumento de atividade considerável, (passou de 65,33% em 2000 para 67,38% em 2010), sendo esses dados da população de 18 anos ou mais. Com isso podemos relacionar esse aumento ao fluxo escolar por faixa etária que nos mostra um aumento significativo e gradativo desde de 1991 até 2010. Em 1991 eram apenas 8,54%, já em 2010 contava com 18,04% dos jovens que cursavam o ensino superior.

A partir da análise dos gráficos (Pirâmide etária - Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade) constatamos que as mulheres apresentam uma expectativa de vida maior que a dos homens. Em 1991 apresentou-se uma alta taxa de natalidade e uma baixa taxa de mortalidade. Já em 2000 houve um começo no equilíbrio nessas taxas, o que continuou com o passar dos anos esse desenvolvimento na qualidade de vida da população fazendo com que em 2010 houve um afinilamento na taxa de natalidade e um aumento na taxa de mortalidade.

Podemos compor à cidade o IDHM de educação através de um percentual sobre escolaridade da população de 18 anos ou mais. Nos anos de 1991 a 2010, conseguimos ver que houve uma redução no analfabetismo e pessoas com o ensino fundamental incompleto, logo apresenta um maior interesse da população em completar um ensino superior. Já a população de 25 anos ou mais tinha 58,7% de analfabetismo na época, enquanto 2010, à uma grande redução, passando desse valor para 37,1%.

Fizemos uma análise do município levantando aspectos na mudança de renda, pobreza e desigualdade. Com base no índice de GINI (Instrumento usado para o grau da concentração de renda) compreendemos que nas últimas das décadas São João da Boa Vista manteve um equilíbrio em sua distribuição da renda domiciliar per capita. Em 1991 o maior quinto obtinha 57,1%, em 2000 - 58,7% e em 2010 - 56,8%; podemos observar o mesmo com o menor quinto, em 1991 - 8,2% em 2000 - 7,3% e em 2010 - 8,4%.

Com dados do Atlas Brasil, podemos demonstrar a ocupação da população de 18 anos ou mais da cidade de São João da Boa Vista – SP. De 2000 a 2010, teve um pequeno aumento de aproximadamente 2%, logo a taxa de desocupação reduziu cerca de 6%. São muitas as variáveis que podem justificar essa evolução, podemos relacionar com o nível educacional dos ocupados. O ensino da população de 18 anos ou mais, tanto do ensino fundamental, como no ensino médio completo obtiveram aumentos. (Fundamental de 2000 a 2010, 16,3% e médio no mesmo período, 12,68%). Quanto as pessoas que recebiam até cinco salários mínimos nessa faixa etária, teve uma diminuição de 2%, aumentando assim a porcentagem de aqueles que recebem entre um e cinco salários.

Portanto, podemos concluir que, em um período de 20 anos, São João da Boa Vista teve um grande desenvolvimento em relação a todos os aspectos do IDH. Ou seja, na qualidade de vida da população, no aspecto econômico geral da nação, dentre outros. Essa evolução se deve à chegada de novas empresas na região, que trouxeram novas oportunidades de emprego, visibilidade e mais investimentos para a cidade.

PNUD – Programa das nações unidas para o desenvolvimento. *Atlas brasil 2013*. Brasil, 2013. Disponível em: http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp Acesso em: 04/05/2017.