



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
CAFÉ PACAEMBU

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR
APRESENTAÇÃO TÉCNICA SOBRE RELAÇÃO SOCIAL
E AMBIENTAL DE UMA EMPRESA
CAFÉ PACAEMBU

Módulo 02 - Cenários Organizacionais

Metodologia Científica e Projetos - Renata Elizabeth de Alencar Marcondes

Comunicação e Expressão - Marcelo Alexandre Correia da Silva

Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea - Mateus Amoedo Zani

Meio Ambiente - Celso Antunes de Almeida Filho

Comportamento Humano nas Organizações - Márcio Menardi

Alunos:

Adenor Cesar de Santana Junior, RA 18002126
Caroline Cristina C. das Chagas, RA 18000052
Eduarda Martins Gomes, RA 18000756
Raquel Bastos Beli, RA 18001217
Tífane Cristina C. Zocolan, RA 18001167
Victória Maria Costa Cardoso, RA 18000612

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	6
3.1 RELAÇÕES DE TRABALHO.....	6
3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.....	14
3.2.1 Questionário.....	15
3.2.2 Roteiro da entrevista:.....	16
3.2.3 Resultado e Análise das Respostas.....	17
3.3 MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE.....	24
4 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS.....	29
ANEXOS.....	31

1 INTRODUÇÃO

Este projeto irá se referir ao Café Pacaembu, onde iremos abordar assuntos relacionados à Localização Socioeconômica e Demográfica da Empresa, ao Comportamento Humano nas Organizações e ao Meio Ambiente em conjunto com a Metodologia Científica e Projetos.

O Café Pacaembu atualmente é umas das empresas mais desenvolvidas e conceituadas na moagem e torrefação de café da América Latina. O grupo fundamentou-se nessa escolha para se aprofundar nos conhecimentos sobre organização e na transparência dos dados disponibilizados, facilitando o acesso às informações.

Para fazer uma breve análise em relação à Localização Socioeconômica e Demográfica da Empresa, nosso grupo buscou informações do contexto socioeconômico do município onde a organização se encontra, junto com gráficos e tabelas com base aos sites oficiais, assim como o Sidra.

Fizemos também uma pesquisa semi-aberta com roteiro, onde podemos observar na disciplina de Comportamento Humano nas Organizações o Diagnóstico Organizacional, tomando como referência o levantamento e análise dos dados e do organograma empresarial.

Para a Unidade de Meio Ambiente e Responsabilidade de Empresas, pesquisamos o Balanço Social do Café Pacaembu e concluímos com uma análise da sustentabilidade do Empreendimento.

Por fim, finalizamos esse trabalho com as referências e normas compostas na disciplina de Metodologia Científica e Projetos.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

O Café Pacaembu é atualmente umas das mais conceituadas e desenvolvidas indústrias de torrefação e moagem de café da América Latina, com o CNPJ: 72.861.461/0001-60 e localizada no município de Vargem Grande Do Sul- SP. Ela é dona do 9º lugar no ranking de maior indústria do Brasil, segundo a ABIC (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE INDÚSTRIA DO CAFÉ), e a 4º maior empresa do estado de São Paulo.

A indústria foi criada por Michel Halla em 1957, com uma pequena torrefação de café no centro da cidade, a escolha do nome se deu pelo amor de Michel pelo café e pelo futebol, unindo o útil ao agradável resultou-se então o Café Pacaembu. Desde então foram muitas conquistas, melhorias e aprendizados para chegar ao sucesso e reconhecimento, e conseqüentemente a grandeza para a região.

Hoje, presidida por Murilo Bignardi Halla, a empresa abrange uma grande variedade em café, indo do tradicional ao gourmet, linhas matinais, filtros e cápsulas compatíveis a Nespresso. O Café Pacaembu disponibiliza também uma linha de preparo para cappuccinos. As cápsulas de Café “Nostro” receberam prêmio da ABRE (Associação Brasileira de Embalagem), por conter uma diferenciação, beleza e harmonia na embalagem do produto. Seus principais concorrentes são JDE, Melitta do Brasil e Café Três Corações em uma linhagem nacional, além do café Evolutto, grande concorrente regional.

Atualmente, a indústria tem uma capacidade produtiva de 3,5 milhões Kg de café por mês e cerca de 99 funcionários, e desses, 70% com formação técnica ou superior.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 RELAÇÕES DE TRABALHO

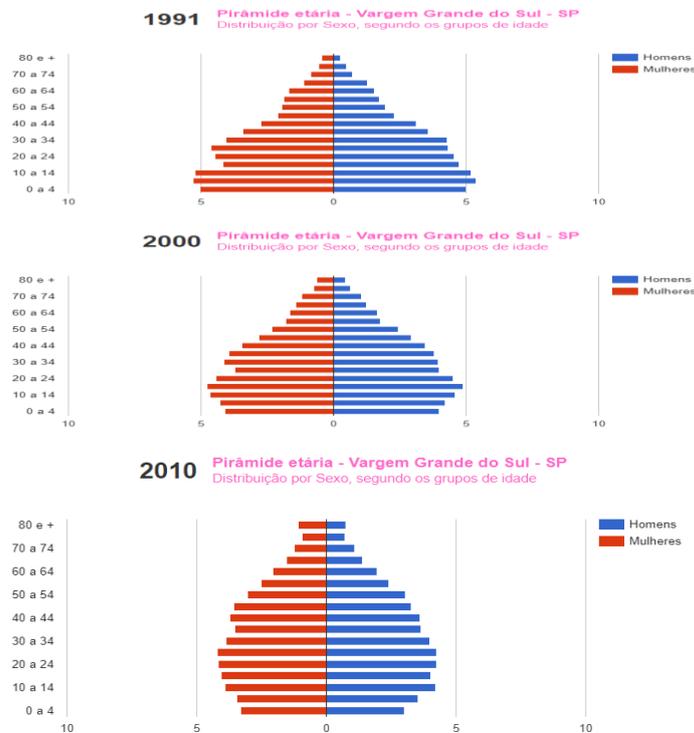
Uma empresa faz total diferença na cidade em que está localizada, principalmente em relação a população e seu desenvolvimento, podendo alterar o modo de vida das pessoas para melhor ou pior, tendo como consequência, o afetar positivo ou negativo na região.

A empresa Café Pacaembu é situada em Vargem Grande do Sul, popularmente chamada de Vargem, conhecida também como a “cidade da batata”. O município foi fundado em 26 de setembro de 1874. É localizada no interior do estado de São Paulo com uma distância de aproximadamente 235 km da Capital Metropolitana, sendo assim, ela faz parte da microrregião de São João da Boa Vista, cidade vizinha com 17 KM de distância e da mesorregião de Campinas. Vargem é servida pelas rodovias estaduais SP-344 e SP-215. Segundo o IBGE, em 2016 a cidade contava com aproximadamente 42.000 habitantes, apresentando um clima subtropical úmido e oscilando uma temperatura de 10° a 35°C (SPCIDADE). O fuso horário padrão é UTC-3.

De acordo com o censo de 2010 do IBGE, Vargem era habitada por aproximadamente 39.266 pessoas, porém no último levantamento apresentou um aumento populacional de 8%, totalizando 42.061 pessoas. No ano de 2000, a população era dividida entre a cidade e o campo, cerca de 33.712 habitantes residiam na zona urbana e apenas 2.590 na zona rural. Houve um aumento de 2% da população urbana passando para 37.234, consequentemente a população rural diminuiu 2% ficando apenas 1.992 pessoa no campo.

Tabela 200 - População residente, por sexo, situação e grupos de idade - Amostra - Características Gerais da População											
Variável - População residente (Pessoas)											
Município - Vargem Grande do Sul (SP)											
Grupo de idade - Total											
Ano x Sexo x Situação do domicílio											
2000						2010					
Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres	
Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
33712	2590	16825	1274	16887	1316	37274	1992	18446	1042	18828	950
Fonte: IBGE - Censo Demográfico											

Com base na tabela analisada, nota-se que em relação aos homens, o índice na região urbana obteve um aumento de 0,63% passando de 16.825 (2000) para 18.446 (2010). Em relação às mulheres no mesmo âmbito, atingiram 1,43% a mais do que nos anos anteriores indo de 16.887 (2000) para a 18.828 (2010). No Campo, podemos presenciar uma perda de 366 (0,91%) mulheres em 10 anos, ocorrente pelo fato de a cidade oferecer oportunidades de emprego e melhores condições de vida. No que concerne à zona urbana, observa -se um aumento de 2,06%, resultante em 3.562 pessoas. Já em relação a população da zona rural, houve uma queda significativa de 598 pessoas, sobrevivendo a urbanização. (IBGE 2000 e 2010)



FONTE: PNUD, 2013

Segundo dados do PNUD - Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento, em relação à faixa etária de Vargem, nos anos de 1991 a 2010 houve uma redução em relação ao nascimento de crianças. Isso pode se caracterizar pela migração da zona rural para a zona urbana, pois com a vida acelerada na cidade poucas famílias se planejam para ter filhos. De acordo com as pirâmides etárias analisadas de 1991, 2000 e 2010 podemos observar com o avanço da globalização trouxe melhoria na qualidade de vida afetando diretamente a saúde dos habitantes assim, a expectativa de vida foi aumentando a cada ano.

Vargem Grande do Sul em 19 anos, melhorou a sua expectativa de vida em 8,4 anos passando de 68,4 para 76,8 anos. O município, aproximadamente de 10 em 10 anos consegue a diminuição em média de 7,5 na taxa de mortalidade onde o ideal é 10 óbitos por mil nascidos para menos, já no último levantamento a cidade obteve 12,1. A taxa de fecundidade objetiva para uma cidade manter a população é de 2 filhos por mulher, pois assim estaria igualando o número de habitantes. A cidade, no último Censo (2010) realizado, atingiu a taxa ideal, já nos anos anteriores 2000 e 1991 alcançou a respectiva taxa 3; 2,4.

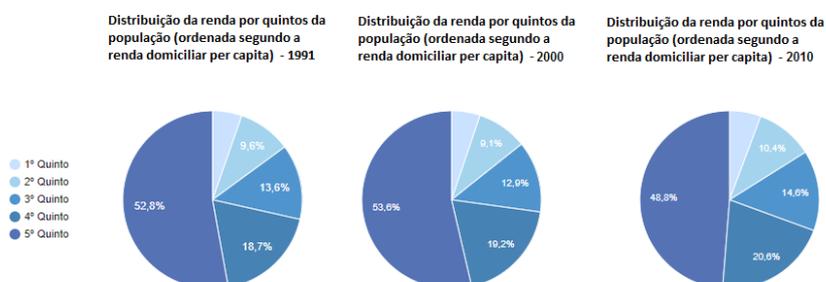
Tabela de Distribuição de Renda	1991	2000	2010
Renda per capita	470,71	557,05	711,60
% de extremamente pobres	1,43	0,69	0,83
% de pobres	11,02	8,32	3,46
Índice de Gini	0,46	0,47	0,42

Fonte: PNUD, Ipea e FJP

De acordo com PNUD, o município entre os anos de 1991 e 2000 obteve um aumento na renda per capita de aproximadamente 18% indo de 470 para 557 reais, aumentou em torno de 27,7% em 10 anos passando de 557 para 711. No ano de 1991, 1,43% (443 pessoas) viviam com menos de 1 dólar por dia. Já em 2000 foi relatado uma queda nas pesquisas, sendo que agora somente 0,69% (250 pessoas) faziam parte da população extremamente pobre. 10 anos depois, notou-se que o número já não era mais o mesmo, certificando-se que 0,83% (326 pessoas) da população em Vargem era miserável.

De acordo com a análise feita para indicar o índice de pobreza, pessoas que viviam com menos de 2 dólares por dia, foi mensurado que em 1991 cerca 11,02% (3.411 pessoas) se enquadravam nessa pesquisa. Contudo, no ano de 2000, foi relatado que obteve uma melhora, pois menos pessoas estavam fazendo parte dos que eram pobres, representando 8,32% (3.020 pessoas). Já em 2010, houve um avanço, pois esse número diminuiu bastante, sendo que somente 3,46% (1.354 pessoas) representavam a classe pobre.

Conforme o Índice de Gini, usado para medir a desigualdade de renda, caracterizou que nos três anos pesquisados não houve muita diferença, sendo 0,46 (1991), 0,47 (2000) e 0,42 (2010), representando que não há muita desigualdade de renda entre os pobres e os ricos. (IBGE 1991;2000 e 2010)



Fonte: PNUD, Ipea e FJP

De acordo com o gráfico, que representa a distribuição de renda da população, em 1991 o 1º quinto recebia em torno de 52,8% da renda per capita da cidade, que em média seria de R\$ 1.242,99, apontando que mais da metade da população gerava a economia na época. Nas análises feita em 2000 e 2010 não apresentaram grandes diferenças em relação ao ano de 1991, pois como no mesmo, a maior parte da população que era 53,6% (2000) e 48,3% (2010) ainda representavam a economia da cidade.

Dona de 20% das exportações e 12 % do PIB, a agricultura é de extrema importância para a economia brasileira, e vem crescendo com o passar dos anos. Foram pesquisados dados dos anos de 2006 e 2016.

Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e até mesmo aquicultura são fortes ramos do nosso território nacional. Analisando e fazendo uma pequena comparação com o município de Vargem Grande do Sul, estado de São Paulo, notamos que em 10 anos de pesquisa, o Brasil teve uma pequena queda no percentual, cerca de 0,04%, enquanto na cidade de Vargem houve um aumento expressivo de mais de 3,30%. A razão se dá pelo aumento populacional do país, por isso, o decréscimo na porcentagem.

Todavia o número das organizações com atividades voltadas para a agricultura no país cresceu em média 1,20% nos anos de 2006 a 2016, um número considerável já que foram mais de 69 mil novas empresas nesses últimos 10 anos. Fato não comparado com a cidade paulista, pois nesse mesmo período foram instaladas 190 organizações, mas levando em conta com o tamanho do município que contava com 38 mil habitantes na época, o número foi de bom grado, resultando em um aumento de 11,9% aproximadamente.

Essas informações tiveram como embasamento o site SIDRA, que tem como suporte a fonte IBGE e podemos concluir que, esse ramo abrange boa parte da população e um alto número de estabelecimentos agrícolas, mesmo sendo 10 anos de diferença, houve melhorias na tecnologia que facilitou a implantação pecuária no país e nos municípios brasileiros.

Já na área empresarial de construção Vargem Grande do Sul, não se destaca da mesma forma da agricultura, em um período de dez anos o município contou com um

aumento de 17 novas empresas no ramo de construção passando de 09 (2006) para 26 (2016) empresas, de modo que essas 26 organizações representam apenas 1,72 % das empresas de todo município.

Em 2006 o ramo de construção apresentava apenas a ocupação de 12 pessoas, que em e comparação ao número de pessoas ocupadas no município constitui em 0,19% que em dez anos aumentando cerca de 0,76% indo para 82 pessoas ocupadas ou sejam que trabalham nesse setor, mas apenas 46 pessoas são assalariadas.

A indústria de transformação é uma indústria que transforma matéria-prima em um produto final ou intermediário para outra indústria. Observando os dados referente ao site Sidra, podemos observar que em dez anos, 11 empresas foi fechada em Vargem Grande, passando a ter apenas 140 em 2016, totalizando 9,25% de empresas dominando a cidade, ou seja, 2,55% a menos que em 2006. As mutações tiveram como consequência a depreciação dos colaboradores, contando apenas com 1970 no total, cerca de 22,78% de empregados, onde 254 não eram assalariados. Concluímos que em 2016 ocorreu uma queda de assalariados de 5,46%.

Quanto à administração pública, defesa e seguridade social, em 2006 o percentual do número de empresas e outras organizações em Vargem eram de 0,16% correspondendo a duas empresas na cidade. Já em 2016 nota-se pouca diferença sendo que aumentou em um o número de empresas, representando 0,20% em relação ao tópico analisado, caracterizando que o município não possui muitas organizações. Em relação ao pessoal ocupado total, ou seja, os sócios que residem no município, em 2006 eram menos de 3%, já em 2016, 880 (10,18%) sócios ocupavam a cidade. Sobre o pessoal ocupado assalariado, também em 2006 eram abaixo de 3%. Examinando também o ano de 2016, 13,38% da população sendo 880 pessoas encontravam-se neste âmbito. No Brasil, o setor automotivo tem papel de destaque e é considerado um dos segmentos mais importantes da economia. Ele vem se desenvolvendo ao longo das últimas décadas, alcançando volumes significativos de produção, reparação e vendas. De acordo com a tabela 6449 pode-se observar que o número de empresa que comercia e repara veículos e motocicletas teve uma pequena queda de 2006 para 2016, cerca de 74

empresas fecharam as portas não apenas no município de Vargem Grande do Sul mais também relacionado ao Brasil todo que teve uma diferença de 73.683 empresas. O número de assalariados na área de comercialização dos veículos e da reparação teve um ajuste elevado de 0,09 %.

Podemos concluir que essa área de comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas foi de grande importância para melhores índices de desempregados e empresários do Brasil, e mesmo com a queda em decorrência os anos de 2006 para 2016 ainda se encontra em desenvolvimento podendo elevar ainda mais as expectativas para os anos subsequentes.

Com base no que analisamos, a cidade de Vargem Grande Do Sul adquiria esses números de empresas pois em 2006 contava com 7 indústrias extrativas que representa 0,55%, já em 2016 havia apenas 5 que simboliza 0,33%.

No ano de 2006 o número de empregados era de 10 que representava 0,16%, porém teria um empregador apenas que era assalariado que obteria a porcentagem de 0,02% dos trabalhadores. Já no ano de 2016 consiste 14 operários que retratava 0,16%, com isso obteve um aumento de 9 funcionários que passaram a ser assalariado que reflete 0,14%.

Podemos comentar que em relação às indústrias no ano de 2006 era maior que em 2016 isso pode ter ocorrido devido a perspectiva de não ter dado certo e houve o fechamento, isso foi prejudicial para o município, vale relatar que também adquiriu melhorias pois, apenas 1 funcionário ganhava o certo por aquilo que fazia no ano de 2006 no entanto após 10 anos todos era beneficiados igualmente.

Portanto, Vargem Grande do Sul é uma cidade pequena do interior paulista, que está proporcionando cada vez mais melhores condições de vida para seus habitantes, de modo que se pode notar o aumento na expectativa de vida e diminuição da taxa de mortalidade, que conseqüentemente indica que houve melhora na saúde local. Houve um aumento na renda per capita, e ainda assim a redução da taxa de famílias extremamente pobres que vivem no município, mas como muitas cidades ao redor do

mundo ainda há uma desigualdade, que nos últimos dados levantados apontaram que um 1/5 da população apresentam aproximadamente 48% da renda local.

A empresa Café Pacaembu beneficia a cidade em vários aspectos sociais, econômicos e ambientais, desde que foi implantada em 1957. Além de dar apoio aos seus funcionários fora da organização, também oferece várias ferramentas para agregar no currículo daqueles que não tem condições, tais como cursos especializados, assim como suporte psicológico, pois só assim seu funcionário trabalhará bem, sendo motivado.

3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O principal foco nas aulas de Comportamento Humano nas Organizações foi o Diagnóstico Organizacional, onde levantamos dados que compõem a realidade estrutural e relacional na empresa.

Ao decorrer do semestre, aprendemos através de alguns itens citados abaixo, como montar um diagnóstico organizacional.

1- Tipos de papéis: Dentro de uma empresa existem pessoas diferentes, com isso, personalidades diferentes e papéis diferentes. Existem os rígidos, os permissivos e os flexíveis, cada um agindo de uma maneira de acordo com sua personalidade e opiniões. Além dos papéis pessoais, existe o papel da empresa, que pode definir a maneira como os líderes têm que agir com seus subordinados.

2- Relações interpessoais: No dia-a-dia empresarial existem relacionamentos entre os colaboradores, onde alguns preferem se isolar dos demais, por falta talvez de confiança nos colegas, enquanto outros escolhem a aproximação dos demais, buscando fazer parte dos grupos existentes na empresa.

3- Padrão de relacionamento: Em uma empresa, de acordo com as relações existentes entre os colaboradores, pode se criar um clima de competitividade e conflito, que atrapalha seu crescimento e afeta seus colaboradores, ou um clima de harmonia e cooperação que possibilita seu fortalecimento e desenvolvimento.

4- Relações intergrupais: pode se exemplificar como interdependência entre as pessoas de uma empresa.

5- Padrões de comunicação: tem como matéria prima a informação e a sua interação e estruturação.

6- Canais de comunicação: contêm estruturas hierárquicas rígidas e canais informais também.

7- Estilos de liderança: Existem diferentes tipos de liderança em uma empresa, sendo uma delas o líder de “integração”, que é aceito pacificamente pelos seus

liderados, que ajudam na tomada de decisões para a empresa. A outra é a liderança tirana, onde o líder impõe suas vontades e decisões, chegando até a ameaçar seus subordinados.

8- Processo de tomada de decisão: O processo aleatório e o processo analisado previamente, são métodos de tomada de decisão, onde no primeiro existem fatores prejudiciais para a empresa, como a falta de planejamento na realização de tarefas, O segundo, cria e apresenta melhores soluções para os problemas empresariais, com planejamento correto.

9- Planejamento: O planejamento empresarial se concentra em, fornece uma visão futura para a empresa, mostrando ideias concretas, planejando tarefas que deem resultados positivos.

10- Resolução de problemas: A empresa pode desenvolver sérios problemas e eles se preocupam com o encaminhamento desses problemas e suas soluções.

11- Trabalho em equipe: É a integração dos colaboradores com a necessidades da saúde da empresa, onde no fim alcança o resultado.

12- Clima Organizacional: Para melhorar o clima da organização é necessário aproveitar o potencial do grupo dando mais flexibilidade, segurança tendo em mente a capacitação de se ajustar em qualquer ambiente de trabalho.

13- Motivação: Seria o reconhecimento dando uma satisfação para as pessoas com isso causa mais responsabilidades, fazendo com que essas pessoas tenham disponibilidade para enfrentar esses novos desafios para que se promovam dentro da empresa.

3.2.1 Questionário

Conjunto do professor Márcio Menardi, desenvolvemos conhecimento e técnicas para formular um questionário, onde tivemos o intuito de entender e avaliar o comportamento da empresa e seus respectivos colaboradores nas suas atividades do

cotidiano. Com as respostas, formamos um perfil geral do Café Pacaembu e de como são tratados seus funcionários.

Nome da empresa: Café Pacaembu

Número de entrevistados: 2 Colaboradores

Função dos entrevistados: Vice-Presidente e Diretor Administrativo

3.2.2 Roteiro da entrevista:

1. O que acontece se o funcionário entrar atrasado na empresa?
2. Na empresa há muitas queixas de trabalhadores em relação a outros funcionários?
3. Na empresa há muitos chefes dando ordens ou tem o auxílio entre os colaboradores?
4. Na empresa há divisão por setores? Nesses setores há alguma meta individual a ser cumprida? Se sim, qual o grau de competitividade e conflito entre os funcionários?
5. De qual forma é passada as informações para os colaboradores? Todos têm acesso a elas?
6. Quais canais de comunicação a empresa utiliza? Quando por exemplo, comete uma falha, o funcionário é informado através de qual meio de comunicação, diálogo ou virtual?
7. Ao perceber que um colaborador não está com bom desempenho, o líder busca saber o que está acontecendo com o seu funcionário? Se for um problema pessoal, ele irá buscar recursos para ajudar da melhor maneira, para assim também melhorar o desempenho da empresa?
8. Na tomada de decisões na empresa, a opinião dos colaboradores a sua volta é importante? E para que essas opiniões sejam elaboradas as consequências delas são avaliadas com antecedência?
9. De que forma as metas são planejadas? E quando elas são atingidas, qual é a forma de análise para a elaboração de novas metas?

10. Quais são os métodos que a organização busca para descobrir problemas internos onde não é visível ao primeiro olhar? É feita reuniões frequentemente com variados colaboradores para saber se há algum problema naquele determinado setor?
11. Na empresa, os setores são interdependentes? Se ocorrer um erro em um determinado setor, isso irá afetar os demais?
12. Qual é a taxa de acidentes? O que é feito para a diminuir essa taxa? A empresa disponibiliza palestras sobre a segurança no trabalho?
13. Quais são os fatores motivacionais que a empresa utiliza? A organização fornece treinamentos para os colaboradores buscar novos conhecimentos?

3.2.3 Resultado e Análise das Respostas

A primeira questão diz respeito aos tipos de papéis, quando perguntamos quando o funcionário chega atrasado na empresa estamos tentando compreender se é rígida, permissiva ou flexiva. As respostas obtidas são contraditórias, quanto ao procedimento, pois a primeira entrevista afirma ter tolerância diante do atraso independente de ter usado o transporte ou não, numa frequência coletiva por mês, essa afirmação de procedência não foi citada pelo entrevistado 2, que se referiu apenas as punições como desconto, e perda da cesta básica. Essas respostas contraditórias sugerem que o papel da empresa está entre o flexível e o rígido.

A segunda questão se refere a compreender as relações interpessoais da empresa, questionando se há muitas queixas de trabalhadores em relação a outros funcionários. O primeiro entrevistado afirma que o número de reclamação é baixo pois há um grande envolvimento no trabalho de equipe. Já o segundo entrevistado, declara que há queixas, mas o superior procura agradar a todos, nunca houve um problema sério, mas caso haja, pode acarretar um desligamento. A relação entre os funcionários é algo complicado,

onde cabe ao gestor lidar e verificar se existe realmente um determinado problema, pois a empresa é uma equipe e não pode ter essa visão, na qual só uma pessoa tem razão. De acordo com essas respostas, podemos concluir que não há muitas queixas caracterizando assim, que existe confiabilidade entre a equipe.

A terceira questão pertence aos padrões de relacionamento, questionamos se na empresa há muitos chefes dando ordens ou tem o auxílio entre os colaboradores. O primeiro entrevistado declarou que na empresa não trabalha com formato de chefia e sim, com o modelo de liderança onde envolve-se todos os colaboradores, comentou também que existe encontros diários, semanais e mensais com a equipe para entender os processos e traçar melhorias frequentemente. Já o segundo entrevistado, relatou que cada um sabe o que tem que ser feito em suas tarefas diárias e quando há alguma mudança eles passam o que tem que ser feito e qual será a maneira, pois eles não usam o termo de “ordem, chefe”, eles possuem uma tecnologia que atualmente não usam muito, primeiro porque a pirâmide organizacional está sendo achatada não só nessa empresa mais em outras também, os cargos superiores agora estão sendo achatados. Dessa forma as duas respostas estão interligadas tendo pouco níveis hierárquicos e aumentando a comunicação entre as pessoas, então esse “dar ordem” fica desfavorável, na realidade existe sim uma pessoa que tem que coordenar as demais, principalmente na área de produção que vai direcionar o trabalho de uma forma onde existe as tarefas a serem cumpridas. Já na parte administrativa é diferente pois todos já sabe seus deveres e entre eles mesmo conversam.

A quarta questão está ligada às relações intergrupais, questionando se na empresa há divisão por setores e se nesses setores há alguma meta individual a ser cumprida e qual é o grau de competitividade e conflito entre os funcionários. O primeiro entrevistado afirma que é sim dividida por setores, porém, todos eles se comunicam, usa-se o princípio de fornecedor e cliente, onde um setor é fornecedor do outro cliente, quem recebe é o cliente, todos os funcionários têm metas individuais e metas em equipe, onde encontra-se no plano de remuneração anual deles. O segundo entrevistado acrescentou que existe a meta da empresa, a do departamento por setor e a meta

individual dentro do setor. A empresa é uma só, apesar de ela ser segmentada por setores e o interesse do todo tem que ser voltado para a melhoria da empresa por isso não pode haver conflitos, pois quando surge algo que se considera conflito tentamos solucionar o mais breve possível para não se tornar em um problema. Com base nas respostas é possível observar que há divergência entre elas, de modo que o primeiro entrevistado não cita a parte dos conflitos, enquanto o segundo faz uma abordagem citando a existência de pequenos conflitos, porém, a empresa busca sempre solucioná-los para que não cause problemas, no entanto, pode se assegurar que a empresa é achatada, ou seja, não há muitos líderes diretos e sim possui mais trabalhos em equipe entre os funcionários.

A quinta pergunta pertence aos padrões de comunicação, questionando qual a forma que é passada as informações para os colaboradores e se todos tem acesso a elas. O primeiro entrevistado assegura que todo colaborador tem acesso às informações documentadas, que são passadas no período da manhã em relação às rotinas diárias, semanais e mensais através do seu gestor ou líder da equipe. O segundo entrevistado acrescenta que eles também utilizam o e-mail, pois é uma ferramenta mais rápida e fácil, porém, nem todos tem acesso. Então, eles também aplicam às informações nos televisores ou no quadro de avisos que ficam em disposição para os funcionários, atualizando seu desempenhos e metas dia a dia. Por fim, ambas questões se completam de modo que o segundo entrevistado chega a citar exemplos ocorridos na organização, pois o primeiro apresenta de forma brevemente os métodos utilizados. Com base nas respostas, pode-se sugerir que a estruturação da empresa é organizada e não há isolamento de setores.

A sexta questão aborda sobre o tema “meios de comunicação”, e dá ênfase em uma possível falha do colaborador e como ele é informado sobre isso. O primeiro entrevistado explicou brevemente sobre o assunto e afirma que os funcionários são comunicados através do diálogo, que dependendo do grau do erro pode se ocasionar um relatório de não conformidade. Por outro lado, o segundo entrevistado responde de uma maneira mais complexa, deixando claro que o funcionário é também comunicado

através do diálogo, conversas particulares, pois dar advertência no televisor ou através quadro de avisos seria assédio moral. De acordo com as duas respostas, os colaboradores que cometerem falhas não serão insultados ou advertidos na frente de outras pessoas, pois é evidente que isso causa um certo desconforto, de modo que a empresa busca solucionar essas determinadas situações na base do diálogo. A empresa trata isso de uma forma racional e empática.

Na sétima, relaciona-se quando o colaborar não está com um bom desempenho, o líder busca compreender o que está acontecendo, e se for problema pessoal, ele irá buscar recursos para ajudar da melhor maneira, para também melhorar o desempenho na empresa. O primeiro entrevistado certifica que o gestor da área acompanha os funcionários, e quando a produtividade cai, ele conversa com o próprio, e se for algo de alta profundidade, o colaborador é encaminhado ao RH, onde a empresa fornece terapia, e quando é algo além, é orientado para a terapeuta da empresa. O segundo entrevistado agrega que é importante entender que eles sempre estão ligados ao que está acontecendo internamente e externamente com as pessoas, pois eles têm que evitar problemas externos, buscando soluções para que não haja problema interno na organização. As duas questões mostram que há preocupação com os colaboradores, apresentando métodos que a empresa busca para resolver tais situações. Concluímos que o estilo de liderança da empresa é composto por Líder Integrador, pois está sempre preocupado com a satisfação, bem-estar e motivação da equipe, buscando qualidade positiva nas decisões.

A oitava questão aborda os processos de tomadas de decisões, questionando qual a importância da opinião dos colaboradores nessas decisões, e como são avaliadas, determinando as suas consequências. O primeiro entrevistado reconhece que a opinião dos colaboradores é importante, de modo que operações e melhorias são traçadas pelos próprios colaboradores, e que os encontros de gestões facilitam o surgimento de novas ideias, mas é a diretoria da empresa que organiza os planos de aplicação de determinadas ideias e opiniões, e a decisões relacionadas ao exterior da empresa. Já o segundo entrevistado diz que a opinião dos colaboradores é importante sim, mas há

decisões que cabe somente a diretoria sem ter o que perguntar aos colaboradores, mas do mesmo modo como mudanças internas é bom ouvir o colaborador para saber qual a sua opinião sobre aquilo e se ele faria algo diferente. As duas respostas abordam a importância da opinião do colaborador, mas o segundo entrevistado dá ênfase que existem situações que somente a diretoria pode resolver. Conclui-se que as decisões da empresa são pensadas e analisadas pela diretoria, mas de modo que o colaborador também possa opinar e ajudar em determinadas decisões, assim não havendo tomada de decisões aleatórias.

A nona questão diz a respeito ao planejamento exercido dentro da empresa, buscando compreender como as metas são planejadas, e quando elas são atingidas qual a forma de elaborar novas. O primeiro entrevistado diz que as metas são planejadas anualmente, mas são divididas em metas mensais, semanais e diárias, onde o colaborador pode checar o desempenho a qualquer momento, as metas anuais oscilam ao longo do ano potencializando o plano de remuneração anual do colaborador. O segundo entrevistado diz que a empresa planeja metas anuais onde sempre buscam uma finalidade, tal como melhoria, essas metas têm objetivo desafiar os funcionários para assim sempre haver aperfeiçoamento, a empresa procura tomar cuidado para não sobrecarregar os colaboradores em metas inalcançáveis, e a partir do momento que as metas são cumpridas há o prêmio. Dessa forma sugere que a empresa há um planejamento desenvolvido em que direção a empresa irá no futuro.

A décima questão refere-se a quais os métodos que a organização busca para descobrir problemas internos onde não é visível ao primeiro olhar, e se é feita reuniões frequentemente, o primeiro entrevistado diz que as reuniões são quinzenais ou mensais, e nelas são analisados os desvios de processos e também qualquer problema que possa ser interno e invisível ao primeiro olhar e também que os métodos utilizados é o PDCA para melhorias de ações, e o método de Ishikawa para análise de profundidade e também o método dos Cinco Porquês para criar profundidade dentro da análise com variados colaboradores para saber se há algum problema naquele determinado setor. O segundo entrevistado também concorda sobre as reuniões regulares e acrescenta que são

feitas também uma análise sempre em relação ao o que ocorreu e o que não ocorreu em relação as metas, o que houve, existe alguma práticas que utilizamos, ou seja, não se maquiar a situação, sempre os problemas são resolvidos e também tanto o primeiro quanto o segundo entrevistado concordam que a empresa é interessada sobre os problemas que ocorrem dentro ou até fora da empresa, e sempre busca uma forma para poder resolver todos os conflitos ou qualquer problema que possa atrapalhar o rendimento da empresa.

A décima primeira questão certifica se na empresa os setores são interdependentes e se quando ocorre um erro em determinado setor interfere nos demais setores, o primeiro entrevistado nos assegura que todos os setores são interligados e que um depende do outro, então qualquer erro ocorrido seria prejudicial a todos setores. O segundo entrevistado reforça a ideia do primeiro entrevistado onde ele exemplifica um erro de nota que seria prejudicial ao setor fiscal, eles reforçam que o trabalho em equipe é essencial para que se tenha um ótimo rendimento e sem possíveis erros .As duas respostas se complementam de forma que fica possível sugerir que dentro da entidade existe integração entre os setores.

A décima segunda pergunta implica sobre a taxa de acidentes, quais são as prevenções para o tal efeito e se há alguma palestra para os funcionários. O primeiro entrevistado afirma que a empresa tem uma taxa muito baixa de acidentes, pois contam com médicos e técnicos de segurança do trabalho. Já o segundo entrevistado garante que nos tempos atuais a empresa tem uma taxa de exatamente 0% de acidentes, e que há tempo não são registrados acidentes na empresa. Diz também que a empresa trabalha com prevenção, pois chegar em um “quase acidente” já é o bastante para se preocuparem. Ambos entrevistados cita a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) que fica responsável por prevenir e minimizar os acidentes, além de ministrar palestras para os colaboradores. A partir das duas respostas, podemos notar que o Café Pacaembu é uma empresa onde há métodos de prevenção de acidentes, com ajuda de palestras e a CIPA, que deixam todos funcionários seguros. Ainda é perceptível a importância que eles dão ao assunto, quando foi citado que há médicos e técnicos de segurança na empresa.

No que concerne à décima terceira questão, relacionada à motivação, o primeiro entrevistado diz que os trabalhos motivacionais são direcionados pelos líderes da área. O segundo, afirma que os fatores motivacionais variam de pessoa para pessoa, caracterizando que cada indivíduo se motiva por coisas diferentes. Declarou também que um dos métodos que a corporação utiliza é o de impor objetivos, explicando que irá efetivamente trazer benefícios aos colaboradores. Contudo, ambos qualificaram que utilizam também o método de conversar e entender o que seu funcionário enfrenta no seu dia a dia, por meio de reuniões e também de cursos que a empresa disponibiliza, sempre com o propósito de ajudar e motivar sua equipe.

Conclusão: Analisando o questionário, pode-se concluir que o ambiente de trabalho dentro da empresa Café Pacaembu é agradável, pois eles estão sempre atentos aos futuros problemas e se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores

Pode-se notar também, que eles ajudam seus funcionários tanto dentro como fora da organização, porém, é necessário que eles sigam as exigências da empresa para não ter prejuízo, onde encontra-se muito visível nos meios de comunicação do Café Pacaembu.

3.3 MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE

Segundo Marion (2009, p. 28) Pode-se definir a Contabilidade como um instrumento antigo que tem como intuito fornecer informações úteis na qual auxiliará na tomada de decisões administrativa e econômicas na empresa. Teoricamente, a contabilidade é ferramenta usada para transmitir informações, mas atualmente não aborda somente questões financeiras, e sim engloba questões sociais e legislativas, um exemplo disso é o Balanço Social usado em algumas empresas.

Balanço social é uma ferramenta que gera informações econômicas e sociais das ações empresariais que influenciam em seu entorno. Tem como objetivo repassar esses dados de forma fidedigna a qualidade do seu relacionamento com a comunidade. Existe um falso conceito que empresas que não colaboram com o meio social são as que obtêm maior lucratividade, pois teoricamente não se investiria em treinamento, segurança, motivação e no meio externo, porém, no cenário atual a situação é o oposto. Nas Empresas que investem na melhoria do ambiente interno e na solução de problemas os colaboradores, por estarem em um ambiente mais saudável, têm uma maior produtividade, contribuindo de forma mais incisiva para o crescimento da organização.

Empresas que mantêm um padrão de qualidade, utilizam ações para preservar o meio ambiente ou que buscam melhorar condições de trabalhos, são certificados pela ISO ou SA. No que concerne a esses selos, que têm como vigor internacional estabelecer padrões a serem seguidos nos quais priorizam a qualidade e a maneira de interagir desde a colaboradores até o meio ambiente.

A empresa Café Pacaembu contém duas certificações de extrema importância para questões Socioambientais, uma delas é a ISO 14001 que é obtido por organizações que contém ações específicas para proteger o meio ambiente. A empresa conta com a distribuição da rede pública de água e apresenta procedimentos alternativos para a utilização da água, tal como a captação e o reaproveitamento de água da chuva e de

redes subterrâneas, desse modo além de diminuir o uso de água potável no processo, está relacionado também ao preço final do produto. Essas atitudes fazem parte da cultura da empresa, pois são feitas há mais de 11 anos. A instituição também toma atitudes em relação a mudanças climáticas, buscando fontes de energias renováveis e a adoção de combustíveis menos poluentes para o ambiente. Ações assim ajudam diretamente na relação dos poluentes do efeito estufa, com a menor liberação desses gases na atmosfera. O Café Pacaembu contribui fazendo o que está ao seu alcance para diminuir qualquer efeito poluente.

A outra certificação que a entidade obteve é a SA 8000, que significa que a mesma aborda questões universais dos direitos humanos tais como local com condições agradáveis de trabalho, normas de segurança, trabalho infantil e etc. É possível observar que a empresa se preocupa com o ambiente em que seus colaboradores estão envolvidos trabalhando, trazendo segurança para os mesmos, de modo que manter um ambiente seguro faz com que os funcionários se sintam protegidos e valorizados, e consequentemente geram bons resultados dentro da empresa.

A segurança do trabalhador é um grande fator para o sucesso da empresa, e como o Café Pacaembu é reconhecido no cenário nacional mantém o seu colaborador seguro com a ajuda da CIPA, Comissão Interna de Prevenção a Acidentes, sendo de extrema importância, já que a empresa está há dois anos sem nenhum acidente no local de trabalho e não recebe nenhum processo desde o órgão público ou por funcionários. Tais números dão destaque e melhoram a imagem da empresa no contexto social, além disso a entidade busca informações dos seus fornecedores, observando se as leis trabalhistas estão sendo realizadas, exigindo o cumprimento das legislações através de registros.

Tais certificações além de agregar valor à imagem da empresa, são um grande diferencial em relação aos concorrentes, e ainda sim estão contribuindo no cenário socioambiental. Pensando nisso, o Café Pacaembu ainda está em busca de implementar a certificação ISO 50001, que de acordo Soares (2015, p.16) “A ISO 50001 fornece uma base para as organizações demonstrarem que implementam um sistema eficaz de gestão da energia”. Neste âmbito nota-se que a empresa busca contribuir com o meio ambiente

buscando sempre o reconhecimento como uma entidade preocupada com o meio ambiente.

De acordo com Calças e Bento (p.15) A responsabilidade social ou solidária não significa apenas que a empresa deve cumprir as obrigações que lhe são impostas pela legislação. Em rigor, responsabilidade solidária impõe que os administradores da empresa atuem com o objetivo de ultrapassar as motivações éticas e jurídicas, indo além dos limites da mera função social da empresa.

Em relação aos trabalhos sociais, a própria instituição não conta com projetos diretamente voltados a essa área, mas de certa forma contribui com a sociedade através de doações e direcionando parte do imposto de renda para entidades, recentemente a empresa passou a fazer parte da Associação Setembro de Vargem Grande do Sul que no seu início em 2017 tinha como principal objetivo levantar fundo para o hospital de Vargem, mas também busca ajudar outras entidades auxiliando a sociedade local do Município.

Portanto é possível notar que a empresa Café Pacaembu, busca se adequar ao mercado, sendo que quando a entidade aplica projetos voltados para melhorar os recursos ambientais, adquirir um diferencial em relação a outras organizações. Além de tais projetos contribuírem diretamente com meio ambiente, ajudam também na redução de custos da instituição, podendo assim aumentar a lucratividade da empresa.

Por se tratar de uma instituição renomada no cenário nacional e até mesmo uma das mais conceituadas da América Latina, a empresa entende que seus funcionários influenciam nesses lucros, pois sem o colaborador uma empresa não iria funcionar, almejando assim deixar cada vez mais o ambiente de trabalho agradável, sendo possível observar tais resultados, já que a empresa está há dois anos sem nenhum acidente trazendo segurança para aqueles que trabalham no local. A corporação também presta serviços ou produtos à sociedade, sendo notável que apesar de não conter grandes projetos voltados ao corpo social externo, ela auxilia seus funcionários desde o treinamento até a segurança e ainda contribui para a manutenção do Hospital de Vargem juntamente com outras instituições carentes.

4 CONCLUSÃO

Concluimos que, com os conhecimentos adquiridos nas unidades de estudo durante a construção do Projeto Integrado, uma empresa sustentável é constituída por vários fatores, tais como sustentabilidade social, econômica e ambiental.

Com os dados levantados sobre a empresa Café Pacaembu, chegamos à conclusão de que os colaboradores se sentem à vontade trabalhando na empresa em relação à estabilidade no cargo, e também gostam do que fazem e de seus colegas de trabalho, pois é uma equipe que sempre está disposta a ajudar o próximo. O trabalho em equipe é constante se tratando da linha de produção, pois as demais funções são mais focadas no individualismo, porém, é fato que não se descarta a colaboração do restante.

Em relação ao desenvolvimento sustentável econômico, a cidade em que a empresa é residida possui atualmente 42.061 habitantes. A população do município não demonstra grande diferença de renda e a maior parte representa a economia da cidade. A agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura obtiveram um aumento expressivo. Referente à construção e a indústria de transformação o município não possui muitas pessoas na área. Quanto à administração pública, a cidade possui poucas empresas e no âmbito do setor automotivo, cerca de 74 corporações foram fechadas em Vargem. E em relação às indústrias extrativas, houve um aumento de 9 funcionários que passaram a ser assalariados.

Quanto à sustentabilidade ambiental, constatou-se que a empresa demonstra grande importância com o ecossistema e com o próximo. A corporação realiza projetos sustentáveis tais como a captação e reutilização dos recursos hídricos, a utilização de fontes de energia renováveis e a adoção de combustíveis menos poluentes para o ambiente. Contudo, ainda frisa a importância dos direitos humanos e a segurança dos trabalhadores, demonstrando que se preocupa com o corpo social.

Portanto, nota-se que, independentemente dos problemas que a cidade enfrenta por ser pequena, ainda sim é um município receptivo e acolhedor onde a empresa Café Pacaembu escolheu para criar e ampliar seus negócios.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DO CAFÉ, Indicadores Da Indústria Do Café. 2011. Disponível em: <<http://abic.com.br/estatisticas/indicadores-da-industria/indicadores-da-industria-2011/>> Acesso em: 05.set.18.

CALÇAS, M. Q.P.; BENTO S. **A Empresa: Responsabilidade Solidária e Sustentabilidade**.p.15. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=674f3cc1a8a6f90>> Acesso em: 19.out.18.

CERTIFICAÇÃO SA 8000- RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <<https://www.sgs.pt/pt-pt/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/sa-8000-certification-social-accountability>> Acesso em: 02.out.18.

EPTV, Pacaembu: Café Mídia São Tradições. Disponível em: <<https://negocios.eptv.com.br/break/cases/NOT,0,0,1196784,case+cafe+pacaembu.aspx>> Acesso em: 19.out.18.

GAZETA DE VARGEM GRANDE, Associação Setembro é Criada em Vargem. 2017 Disponível em: <<http://www.gazetavg.com.br/2017/09/20/associacao-setembro-e-criada-em-vargem/>> Acesso em: 19.out.18.

IBGE, Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/por-cidade-estado-estatisticas.html?t=destaques&c=3556404>> Acesso em: 10.out.18

ISO 14001. Disponível em: <<https://certificacaoiso.com.br/iso-14001/>> Acesso em: 28.set.18.

MARION, J.S. **Contabilidade Básica**, 10º Ed., São Paulo, Atlas S.A. 2009; p.28. Disponível <http://redeotec.mec.gov.br/images/stories/pdf/proeja/contabil_basica.pdf> Acesso em 28.set.18.

PNUD – PRO... ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO DO BRASIL, Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/vargem-grande-do-sul_sp> Acesso em: 10.out.18

SOARES, I. **Eficiência Energética e a ISO 50001**, Lisboa, Edições Sílabo Lda. 2015; p.16. Disponível em: <http://www.silabo.pt/Conteudos/7998_PDF.pdf> Acesso em: 02.out.18.

ANEXOS



Questionário Socioambiental

Nome da empresa	Café Pacembu Ltda	CNPJ	72.861.461/0001-60
Cidade / Estado	Vargem Grande do Sul - SP	Data de preenchimento	
Sector de atividade	Torrefação e Moagem de Café	CNAE	10.81-3-02
Número de funcionários	104	Número de terceirizados	12

* Todas as informações fornecidas são tratadas com confidencialidade bancária, porém sujeitas à verificação.

Q1. A empresa possui um responsável cuja principal atribuição é meio ambiente e/ou saúde e segurança?
 Não possui para nenhuma das atribuições

Possui para as duas ou apenas uma atribuição (indicar abaixo):

<input checked="" type="checkbox"/> Sim, para meio ambiente	<input checked="" type="checkbox"/> Sim, para saúde e segurança
Nome Cargo: Daniela Menezes Ferreira / Coord. Gestão Qualidade	Nome Cargo: Bruno Tejada Moraes / Engenheiro de Segurança do Trabalho e Dr. Daqoberto Coracini / Médico do Trabalho
Nome Cargo do Superior: Clóvis Chiorboli Halla / Diretor Qualidade	Nome Cargo do Superior: Daniela Menezes Ferreira / Coordenadora Gestão da Qualidade

Q2. A empresa possui instrumentos ou padrões de gestão dos itens de sustentabilidade ou reporte socioambiental?

Sim Não

Se positivo, indicar quais:

<input checked="" type="checkbox"/> ISO 14001	<input type="checkbox"/> OHSAS 18000	<input checked="" type="checkbox"/> SA 8000	<input type="checkbox"/> ISE
<input type="checkbox"/> Bonsuero, FSC, RTRS ou RSPO	<input type="checkbox"/> SASSMAQ	<input type="checkbox"/> ISO 26000	
<input type="checkbox"/> Relatório no formato Global Reporting Initiative - GRI	<input type="checkbox"/> Código de Conduta (documento interno)		
<input checked="" type="checkbox"/> Outros. Favor especificar: ISO 9001 HACCP = FSSC 22.000			

Q3. Na opinião da diretoria, o que falta ser feito para minimizar os impactos socioambientais da empresa?

Implementar ISO 50.000 (eficiência energética)

Q4. Na opinião da diretoria, quais são os desafios para o abastecimento e uso de água da empresa?

A Empresa utiliza água reaproveitada (Pluvial) a mais de 11 anos além de equipamentos de baixo consumo, torneiras elétricas, etc.

Q5. Qual é a origem da água utilizada nos processos/atividades da empresa?

Origem		
<input checked="" type="checkbox"/> Rede pública de água.		
<input type="checkbox"/> Captação de rio, lago, ou represa.		
<input checked="" type="checkbox"/> Captação subterrânea, incluindo poço artesiano.		
<input checked="" type="checkbox"/> Reaproveitamento (reuso, água de chuva, etc.).		

Q6. A empresa adota ações para redução do consumo de água no seu processo produtivo / atividade?

Sim Não

Se positivo, assinalar quais iniciativas

Iniciativa	Nas atividades próprias	Nos fornecedores
<input type="checkbox"/> Metas de redução de consumo. (Meta:)		
<input checked="" type="checkbox"/> Captação de água de chuva.	SEM	
<input type="checkbox"/> Reuso de água / circuito fechado.		
<input type="checkbox"/> Outra (inclui iniciativa de recuperação de corpo d'água). Descrever:		

Q7. Há projetos documentados em andamento para questões socioambientais?

Sim Não

Se positivo, assinalar quais indicadores:

<input type="checkbox"/> Energia	<input type="checkbox"/> Efluentes	<input type="checkbox"/> Reflorestamento	<input checked="" type="checkbox"/> Saúde e Segurança
<input checked="" type="checkbox"/> Água	<input checked="" type="checkbox"/> Resíduos	<input checked="" type="checkbox"/> Emissões atmosféricas	<input checked="" type="checkbox"/> Fomecedores
<input type="checkbox"/> Observações adicionais:			

Q8. A empresa possui ou já possuiu área contaminada e / ou degradada?

<input checked="" type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim, contaminada (ex.: com substâncias tóxicas)	<input type="checkbox"/> Sim, degradada (ex.: sem vegetação, erosão)
	<input type="checkbox"/> Está em remediação. Custo: Previsão de conclusão	<input type="checkbox"/> Está em recuperação. Custo: Previsão de conclusão
	<input type="checkbox"/> Com remediação concluída.	<input type="checkbox"/> Com recuperação concluída.
	<input type="checkbox"/> Remediação não iniciada. Custo: Previsão de conclusão	<input type="checkbox"/> Recuperação não iniciada. Custo: Previsão de conclusão

Q9. A empresa adota iniciativas de combate às mudanças climáticas? (assinalar todas as aplicáveis)

Sim Não

Se positivo, favor especificar:

<input checked="" type="checkbox"/> Sim, através da adoção de energia de fontes renováveis na produção.
<input checked="" type="checkbox"/> Sim, através da adoção de combustíveis renováveis na frota da empresa.
<input type="checkbox"/> Sim, através do diagnóstico de emissão de gases de efeito estufa e adoção de medidas de redução das emissões nos pontos mais críticos da produção. <i>Quantas toneladas de CO₂ equivalente foram emitidas no último ano?</i>
<input type="checkbox"/> Sim, através da compensação da emissão de gases de efeito estufa.
<input type="checkbox"/> Outros. Favor especificar:

Q10. Nos últimos dois anos, a empresa foi autuada ou processada por algum órgão público devido a questões ambientais?

Sim Não

Se positivo, informar o motivo, data e valor. Informar também as medidas que foram tomadas posteriormente à multa.

--

Q11. Nos últimos dois anos sua empresa foi autuada ou processada por algum órgão público (exceto ação trabalhista individual) devido às condições de trabalho de funcionários próprios ou terceirizados?

Sim Não

Se positivo, informar o motivo, data e valor. Informar também as medidas que foram tomadas posteriormente à multa.

--

Q12. Nos últimos dois anos, quantos acidentes de trabalho com afastamento ocorreram? Favor informar abaixo:

Ano	Acidentes com afastamento de funcionários	Acidentes com afastamento de terceirizados

Q13. A empresa sugere ou exige aspectos socioambientais de seus fornecedores?

Não sugere ou exige aspectos socioambientais, fiscais ou previdenciários.

Sugere cumprimento da legislação trabalhista junto aos seus fornecedores.

Sugere cumprimento da legislação fiscal ou previdenciária junto aos seus fornecedores.

Sugere critérios ambientais aos seus fornecedores.

Exige cumprimento da legislação trabalhista junto aos seus fornecedores, com registros de verificação.

Exige cumprimento da legislação fiscal ou previdenciária junto aos seus fornecedores, com verificação.

Exige critérios ambientais dos seus fornecedores, com registros de verificação.

Exige e divulga estas exigências (quaisquer que sejam).

Se positivo, detalhar quais aspectos:

--

Nome e cargo do responsável pelo preenchimento do questionário:

Murilo B. Halla - Diretor Geral
