

**UNIFEOB**

**Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**SUSTENTABILIDADE**

**NOVA SYLCAR**

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP**

**NOVEMBRO 2019**

**UNIFEOB**

**Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS**

**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

**SUSTENTABILIDADE**

**NOVA SYLCAR**

**MODULO DE CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS**

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de A. Filho

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. Marcelo A. Correia da Silva

Ética e Sociedade – Prof. Mateus Amoedo Zani

Metodologia Científica e Projetos – Prof. Leonor Cristina Bueno

**Alunos:**

Ana Julia Moretto Vallim, RA 19000578

Ana Paula Belloto, RA 19000952

Luis Gabriel Francisco Argate, RA 19001921

Rafael Domingues Nassar, RA 19000573

Rafael Ferreira da Silva, RA 19000025

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP**

**NOVEMBRO 2019**

# SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	7
3.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL .....	7
3.1.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	7
3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES .....	8
3.2.1 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.....	8
3.3 ÉTICA E SOCIEDADE.....	11
3.3.1 CONTEXTO SOCIOECONÔMICO .....	11
4 CONCLUSÃO .....	13
REFERÊNCIAS .....	14

# 1 INTRODUÇÃO

Muito se tem discutido sobre Sustentabilidade, é um assunto muito atual e presente em nosso cotidiano, por isso esse projeto irá apresentar o conceito do mesmo, e como o tema é inserido no ambiente organizacional.

Para iniciar primeiro devemos saber um pouco mais sobre Sustentabilidade, o conceito foi utilizado pela primeira vez em 1987 pela ministra norueguesa Gro Bundtland. Segundo ela “desenvolvimento sustentável quer dizer ser capaz de dar conta das demandas atuais sem que isto prejudique a capacidade das próximas gerações de satisfazerem as próprias necessidades”.

O termo pode ser dividido em três diretrizes, Sustentabilidade Ambiental, Social e Econômica. Sustentabilidade Ambiental está diretamente ligada como a exploração humana da natureza, que deve ser consciente e responsável. Sustentabilidade Social se refere ao conjunto de ações que busca diminuir a desigualdade e busca melhorar a qualidade de vida da população. E por fim Sustentabilidade Econômica significa crescer economicamente sem prejudicar o meio ambiente em que está inserido, exemplo seria trabalhar com matérias-primas renováveis.

E para melhor demonstrar como esse tema pode ser inserido em uma organização, o grupo resolveu escolher a empresa CRC Comércio de Pneus Ltda., mais conhecida como Nova Sylcar. A escolha foi feita pelo fato da empresa ser tradicional na cidade, além de possuir fácil acesso e abertura para falar de suas atividades, tornando assim a elaboração do projeto mais fácil, pois contribuiu com o fornecimento de dados e tempo para entrevistas e visitas.

Para que o projeto pudesse ser desenvolvido, três unidades de estudos foram utilizadas como base para a pesquisa. São elas: Desenvolvimento Sustentável com o professor Celso Antunes de A. Filho, Comportamento Humano nas Organizações com o professor Márcio A Menardi e Ética e Sociedade ministrada pelo professor Mateus Amoedo Zani.

Na unidade Desenvolvimento Sustentável, o professor apresentou o tema e suas categorias, onde podemos entender melhor como a sociedade e organizações aplicam o conceito. Assim criando um senso crítico para melhor observar as organizações.

Já na unidade Comportamento Humano nas Organizações, foi abordado a relação humana, como a organização vê seu colaborador, e como ele reage as atitudes e ações que

lhes são expostas. Onde foi elaborado um roteiro de perguntas para uma entrevista com gestores e colaboradores, a fim de descobrir se a empresa realmente age de forma sustentável de acordo com os princípios apresentados à cima.

E por fim, na unidade de estudo e Ética e Sociedade, houve uma grande reflexão na questão de tomadas de decisões, procurando sempre tomar a decisão mais ética possível, e foi elaborado estudos referentes a análise de dados, para facilitar na obtenção de dados.

## **2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa Nova Sylcar foi fundada em 1º de setembro de mil novecentos e noventa, por Francisco de Assis Geremias, com a razão social CRC Comércio de Pneus Ltda., portando o CNPJ 64.660.624/0001/18. É localizada na Rua Racticliff, número 813, no bairro Pratinha em São João da Boa Vista. Atua na área de Comércio Atacadista e Varejista de pneus e rodas.

A empresa oferece produtos e serviços com alta qualidade e competitividade, para isso, fazem valer a estrutura e o conhecimento adquiridos com esforço e responsabilidade desde a sua criação para buscar parceiros fortes, consolidados e de aceitação através de conceitos praticados no mercado, pois, é com isso que a empresa continua competitiva e consequentemente obtendo resultados de sucesso.

Atendem fornecedores e clientes de forma transparente e íntegra, oferecendo produtos de qualidade, com pontualidade e tecnologia assegurando assim a satisfação dos clientes, posicionando este que valoriza cada vez mais a marca “SYLCAR”.

Pautam as ações pelos mais altos padrões de qualidade e profissionalismo.

A Nova Sylcar conta com mão de obra qualificada com uma equipe comprometida com a qualidade dos produtos. Manter o foco no cliente foi a fórmula encontrada pela “SYLCAR” para se destacar no mercado.

Contam com sede própria com um centro de distribuição generoso, e uma grande loja para atendimento do varejo, e para agregar ainda mais valor à marca fecha a representação da marca Continental Pneus para região do interior de São e Sul de Minas Gerais, Empresa multinacional na fabricação de pneus Premium.

## **3 PROJETO INTERDISCIPLINAR**

### **3.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

#### **3.1.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A Nova Sylcar conta com um quadro de 60 funcionários, uma mão de obra qualificada com equipe comprometida com a qualidade de seus produtos.

A gestão possui uma estrutura organizacional em linha, que se refere a posições de comando ligadas na parte operacional e ligadas na parte administrativa, e também as demais tarefas fim da empresa. Esta denominação em linha se deve ao fato de que, entre o superior e os subordinados, existem linhas diretas e únicas de autoridade e de responsabilidade, onde cada chefe recebe e transmite tudo o que se passa na sua área, uma vez que as linhas de comunicação são rigidamente estabelecidas. Com esta estrutura organizacional em linha podemos notar algumas vantagens e desvantagens em relação a ela. Temos como vantagens o fato desta estrutura ser simples e de fácil compreensão por parte de todos que a analisam, ela possui uma clara definição de autoridade, e também claras definições de tarefas. Como desvantagens sabemos que esta estrutura organizacional em linha é difícil de ser mudada, existe uma comunicação lenta, e também uma tomada de decisão lenta.

A organização possui uma política de cargos e salários, nos diversos setores a empresa conta com profissionais com níveis diferentes de conhecimento e conseqüentemente de cargos e salários, além de promover novas chances para que os níveis inferiores ocupem o melhor nível, abrindo oportunidades para aqueles se destacam em suas funções, promovendo a contratação de colaboradores menos qualificados para ocupar a vaga daquele que foi promovido. A empresa disponibiliza benefício extras além de remuneração extra salarial, como o vale alimentação, apesar de não ser exigibilidade na categoria e nem mesmo em acordos sindicais. Conta também com incentivos a seus colaboradores com ações pontuais, porém sem um plano definido para isso. São fornecidos uniformes e todos os tipos de equipamentos de segurança para todos os funcionários.

A empresa Nova Sylcar possui projetos de responsabilidade social, como por exemplo, a criação de um setor de doações (empréstimos) de cadeiras de rodas e cadeira de banho higiênica para a população da região, incentivando o atendimento prioritário desses colaboradores que tem outras funções dentro da organização.

Para ser sustentável uma organização ou negócio deve ser financeiramente viável, socialmente justo e ambientalmente responsável. O posicionamento da organização em relação à questão socioambiental do segmento de pneus, até por força de regulação do IBAMA tem obrigação de se posicionar favoravelmente a política socioambiental. Há também consciência socioambiental por parte dos proprietários e fornecedores, pois, ela faz parte da escolha do seu segmento, quanto aos clientes e funcionários, são conscientizados por força de campanhas de saúde, como exemplo as campanhas de dengue, onde, partem da premissa que o acúmulo de águas paradas prolifera o mosquito transmissor, e o primeiro objeto lembrado causador desse problema é o pneu.

Todos os pneus que seriam descartados pela empresa são vendidos para uma empresa de recapagem, as peças também são vendidas para um ferro velho para que possam ser reutilizados, e por fim, todo óleo retirado dos carros são recolhidos pela própria empresa que fornece o mesmo para Sylcar, ou seja, a empresa quase não tem objetos descartados no lixo, e essa foi uma forma que encontraram de não afetar o meio ambiente e ainda sim estar gerando mais lucro.

## **3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**

### **3.2.1 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL**

Sustentabilidade é um conceito relacionado ao desenvolvimento sustentável, ou seja, é formado por um conjunto de ideias, estratégias e demais atitudes ecologicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente diversas. O diagnóstico organizacional é uma consultoria ou assistência técnica que visa proporcionar às organizações condições necessária para o desenvolvimento e aprimoramento de modo que seu desempenho atinja níveis satisfatórios de eficiência e eficácia.

Ao analisar esses dois conceitos dentro de uma empresa, associando um ao outro, podemos observar como as empresas lidam com isso. Empresas que tem a preocupação com o meio sustentável tendem a ter uma preocupação maior com os seus funcionários, e não somente com eles, com todos os que se envolvem com a empresa.

Foi realizado entrevistas com gestores e funcionários da empresa Nova Sylcar para fazer o diagnostico organizacional da empresa.

A primeira questão no roteiro de entrevistas diz respeito aos tipos de papéis que são desempenhados dentro da empresa. Os resultados apontaram para 75% das respostas dos diferentes cargos são para flexibilidade no desempenho do papel, e 25% das respostas não podem ser interpretadas por falta de justificativas. Isso mostra que a empresa pensa como um todo para tomar suas decisões, se preocupando com o irá ser melhor para todos.

Na segunda questão foram analisadas as relações interpessoais da organização, e de acordo com as respostas 100% dos entrevistados nos passaram uma ideia de que é importante ter uma boa relação para que haja uma aproximação dos funcionários dentro da empresa. Os dois gestores entrevistados relataram que não existem problemas de conversa na empresa, pois acha importante ter uma boa relação com seus funcionários desde que os assuntos sejam diretamente ligados a empresa, para não haver problemas nos desempenhos. Com esses relatos dos gestores, os funcionários nos passaram que conhece a maioria dos seus companheiros de trabalho, até mesmo por conta que seus gestores exigem uma boa relação e com isso conhece uns aos outros.

A terceira foi analisada questões de padrões de Relacionamento da empresa, as 50% das respostas dizem que é necessário ter certa competitividade dentro da organização, eles citam de exemplo o setor comercial, que envolve comissões para as vendas. Já 25% das respostas dizem que não existe competitividade nos setores, que todos se ajudam de forma conjunta. O restante das respostas não pode ser interpretado por falta de justificativa.

Na quarta pergunta foi proposto para análise questões sobre relações intergrupais, os resultados apontam para um sistema de organização em linha, onde cada setor tem seu líder e os problemas são resolvidos dentro do setor mesmo, exceto quando a situação se agrava, aí então é levado para os superiores da organização. 100% das respostas dizem que os problemas são resolvidos de forma conjunta dentro do próprio setor.

A quinta questão do roteiro de entrevista está relacionada aos padrões de comunicação dentro da empresa. Os resultados apontaram que 100% dos entrevistados usam informações de matéria prima para se comunicar dentro da empresa. Gestores relataram que as informações necessárias são passadas para seus funcionários, que passaram que usam informações de forma que todos possam ficar atentos aos comunicados passados pelos seus gestores.

Analisando a resposta sobre a questão seis que está direcionada aos canais de comunicações, 100% dos entrevistados informaram que as informações passadas chegam através de diálogos passados pelos gestores para seus funcionários, com isso nos passaram que não existem problemas com boatos sendo assim as informações passadas não são prejudicadas e executadas de forma errada.

O item sete do roteiro de perguntas tratou do estilo de liderança dentro das organizações. Analisando as resposta dos gestores nos passou que para escolher um determinado funcionário para sua equipe, os principais pontos usados são analisar a contribuição individual do candidato, analisando o comportamento e a experiência básicos para a vaga. Com isso 50% dos funcionários entrevistados disseram que são motivadas pelos próprios gestores e companheiros da empresa, e os outros 50 % são seus próprios motivadores.

Na questão oito foi avaliado como é o Processo de Tomada de Decisão, e de acordo com as respostas ficou evidenciado que as decisões, apesar de discutidas entre os funcionários do setor, a palavra final é do administrador da empresa. Analisando as respostas, observamos que 50% delas apresentam tomadas de decisões ocasionais, onde soluções imediatas são aplicadas para evitar problemas futuros. E os outros 50% não tem poder de decisão.

A questão nove se refere a Planejamento, onde as perguntas tinham como objetivo descobrir como a empresa traça seus planos e metas. Analisando as respostas, chegamos à conclusão que em 50% das respostas obtidas, o planejamento está voltado a obtenção de resultados, em 25% está voltado aos movimentos que contribuem, desempenhando bem a função designada e por fim, em 25% não pode ser avaliado por falta de justificativa.

Na décima questão foi observado como funciona a Resolução de Problemas da empresa, e assim como eles reagem a um problema urgente e qual o procedimento para resolver. De acordo com as respostas, 50% apresentam uma preocupação constante e necessária, devido a imprevistos, e outros 50% passam o problema para seu superior, para evitar urgência que pode se tornar uma crise no futuro.

Na décima primeira pergunta diz sobre a divisão de trabalho dentro da empresa. A empresa é dividida por setores e cada setor existe um responsável para distribuir as tarefas de acordo com a necessidade, diante a cada tarefa os funcionários são unidos para ajudar em ao outro em caso de precisão.

Na décima segunda questão pergunta sobre treinamento de segurança na empresa, este treinamento é feito de acordo com as necessidades, podendo ser externo ou interno, periódico ou excepcional, é realizado de caso a caso, na pesquisa os funcionários se sentem seguros dentro da empresa.

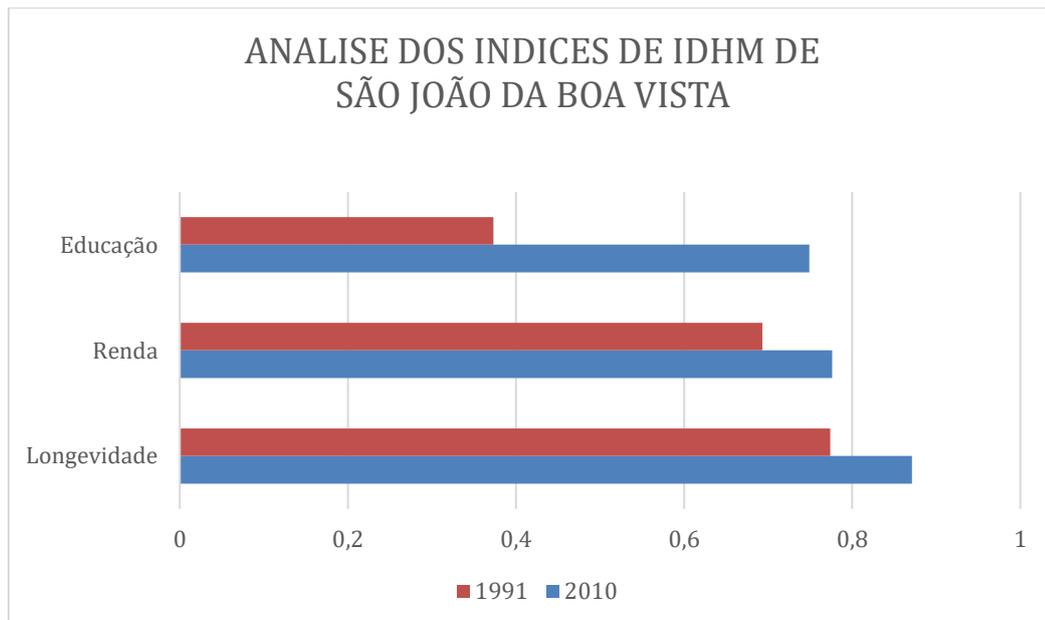
Na décima terceira pergunta é sobre como é a rotatividade dentro da empresa e com a entrevista vemos que ela é boa, existe funcionários com bastantes anos de serviço dentro da empresa, funcionários se sente reconhecido com o trabalho que exerce lá dentro, sendo assim se sentem motivado a continuar trabalhando nela.

A empresa de maneira geral apresenta uma grande flexibilidade, os gestores e funcionários buscam sempre ter uma boa relação com todos, apesar da competitividade que existe dentro da organização, principalmente na área de vendas, que conta com um sistema de comissões, todos se ajudam relativamente. Segundo os gestores e funcionários, são oferecidos treinamentos de acordo com as necessidades que surgem, de forma que todos são motivados a serem melhores, com isso a empresa consegue estabelecer metas fazendo com que elas sejam cumpridas com qualidade.

## **3.2 ÉTICA E SOCIEDADE**

### **3.2.1 CONTEXTO SOCIECONÔMICO**

Nessa unidade de estudo foi abordado o Contexto Socioeconômico da cidade onde a empresa escolhida para o projeto está localizada feito uma conclusão sobre os IDHM de São João da Boa vista conforme o gráfico apresentado



O gráfico apresentado informa os índices de IDHM de São João da Boa Vista entre os anos de 1991 e 2010. De acordo com a análise feita, observamos um crescimento significativo no índice de educação ao longo dos anos. Em 1991 era de 0,373 e subiu para 0,749 em 2010. A Renda foi outro índice que apresentou crescimento, a renda per capita em 1991 era de R\$ 596,99 e em 2010 passou a ser R\$ 998,31. A Longevidade municipal cresceu 2,3 anos nos últimos anos. Em 1991 a esperança de vida era de 71 anos, subindo para 77 anos em 2010. Concluimos que a cidade no período observado apresenta um IDHM bom, pois apresenta dados mais próximos de 1, tornando assim uma cidade boa de se viver e com isso vem ajudando o crescimento da empresa escolhida tornando assim uma empresa ainda mais sustentável.

## **4 CONCLUSÃO**

Em virtude do que foi mencionado, fica claro que a Sustentabilidade é um tema muito atual e torna-se um diferencial da empresa, perante seus concorrentes no mercado de trabalho.

Com a busca de ideias e inovações sustentáveis, não somente as empresas crescem e evoluem, mas também a sociedade em que ela está inserida. No caso São João da Boa Vista, cidade onde a empresa Sylcar foi fundada, desde o ano da fundação, até o último ano em que dados foram divulgados, é possível perceber uma melhora na qualidade de vida como um todo. Ou seja, a empresa procura maneiras de preservar o meio ambiente, e a sociedade ganha em desenvolvimento. Ser uma empresa sustentável hoje em dia é imprescindível, ou ficará para trás de seus concorrentes no mercado em que atua.

## REFERÊNCIAS

Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil. Disponível em:  
<[http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil\\_m/sao-joao-da-boa-vista\\_sp](http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp)> Acesso  
em:21/10/2019

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é-o que não é**. Editora Vozes Limitada,  
2017

Nova Sylcar. Disponível em: <<http://www.sylcar.com.br/>> Acesso em: 21/10/2019