



UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020





Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

CBL - Laminação Brasileira de Cobre

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
JUNHO 2020



Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

CBL - Laminação Brasileira de Cobre

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Metodologia Científica e Projetos – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. José Márcio Carioca

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Dr. Celso Antunes de A. Filho

Ética e Sociedade – Prof. Dr. Mateus Amoedo Zani

Alunos:

Gabriella Pavan, RA 20000055

Guilherme Chicani Silva, RA 20000085

João Pedro Leal Trentin, RA 20000056

Lethícia Cavalcante de Souza, RA 20000145

Matheus Augusto Reis da Fonseca, RA 20001358

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2020



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 ÉTICA E SOCIEDADE	7
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	9
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	12
3.3.1 QUESTIONÁRIO	14
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	22
ANEXOS	24

1 INTRODUÇÃO

Nosso Projeto Integrado tem como propósito enunciar sobre a empresa CBL (ANEXO I), elegida pela sua suntuosidade e importância no ramo de metalurgia, assimilando sobre seu funcionamento, que envolve tanto o ambiente interno quanto o externo, sua busca por auferir um trabalho alicerçado em valores e princípios éticos, bem como os dilemas que surgem durante a trajetória de atuação e o modo como são enfrentados.

Abordaremos como é o relacionamento e influência sobre seus grupos de interesse, conhecidos como stakeholders, onde se encontram os fornecedores, colaboradores, acionistas, clientes, entidades associadas e comunidade, além daquilo que não está no entorno imediato da empresa. Igualmente, identificaremos e levantaremos questões relacionadas ao meio ambiente, envolvendo desde a preocupação referente a este, até as atitudes tomadas para o combate a sua degradação.

Fortificaremos, assim, todos os conceitos aprendidos nas unidades de estudo do semestre, aplicando-os por meio de um relatório sobre a organização, onde será estabelecido os seguintes temas: Comunicação e Expressão, pelo Professor José Márcio Carioca, onde compreendemos sobre a imprescindível melhora contínua no processo de comunicação, para que esta seja eficaz e objetiva, com eliminação de falhas e uma consequente apresentação plausível de vídeo; Comportamento Humano nas Organizações, pelo Professor Márcio Menardi, em que buscamos entender o homem e seu modo de pensar e agir, interpretando sobre estilos de liderança, padrão de comunicação, relações interpessoais, entre outros, por meio da psicologia; Desenvolvimento Sustentável, pelo Professor Dr. Celso Filho, sendo pontuada a questão socioeconômica, bem como o impacto causado pelo homem no meio ambiente e ações para minimizá-lo e erradicá-lo; Ética e Sociedade, pelo Professor Dr. Mateus Amoedo, com o entendimento do poder da diversidade, respeito, ética, transparência no ambiente de trabalho e qualidade de vida das pessoas envolvidas diretamente ou indiretamente nesse e, concluindo, com a Metodologia Científica, pela Professora Renata Marcondes, unidade que nos instruiu sobre todos os instrumentos e métodos necessários para a elaboração do nosso trabalho acadêmico.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa CBL, que tem por razão social CBL - LAMINAÇÃO BRASILEIRA DE COBRE LTDA, está situada na Rod. SP-344, Km 222, na Avenida Marginal Luiza Bodani Farnetani, 475, no Distrito Industrial, em São João da Boa Vista - São Paulo, cujo CEP é 13877-780, estando essa devidamente inscrita no C.N.P.J 57.686.404/0002-89.

É uma empresa de capital integralmente brasileiro, fundada em 1987, com a união de esforços, experiências e concepção de vanguarda, voltadas para o reaproveitamento de sucata de cobre, como garantia da preservação dos recursos naturais. Em sua unidade fabril, com área de 30.000 metros quadrados e, aproximadamente, 13.000 metros quadrados de área construída, trabalham cerca de 95 colaboradores diretos em atividades relativas à fundição, refino e laminação de metais não ferrosos. A CBL se dedica, principalmente, a prestar serviços a terceiros como produtora de rolos de vergalhão de cobre reciclado, honrando sua Política de Gestão e procurando, deste modo, assegurar alto grau de produtividade, baixos custos e eficiência no cumprimento dos prazos de entrega.

Seus principais clientes são as indústrias de fios e cabos elétricos de cobre que, por sua vez, são os próprios fornecedores, isto é, o cliente fornece a matéria prima (sucata de cobre) e a CBL transforma em vergalhão de cobre. São poucos os concorrentes no que concerne ao processo de produção. Existem, ainda, outros processos com matéria-prima, a partir de placas de cobre puro, geralmente importadas que, conseqüentemente, acabam por apresentar o preço final do produto mais elevado.

Produzindo vergalhões de cobre reciclado, a CBL tem como Política de Gestão “a satisfação das expectativas de seus clientes internos e externos e demais partes interessadas, considerando: competência, eficácia e melhoria contínua”.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 ÉTICA E SOCIEDADE

A Ética, descrita como “ciência da moralidade”, é o processo de reflexão sobre o motivo, orientação ou distorção de certa ação ou atitude, visando agir com equidade e correção ao se defrontar com dilemas morais. Sendo assim, é responsável por definir a conduta, tal como ressaltar qual é a ordem valorativa e os princípios de alguém. Posto isso, busca-se fazer a melhor escolha, pensando na sociedade como um todo, já que os atos têm suas consequências. Um desdobramento é a Ética Aplicada, filosofia que se atenta às ações profissionais. A exemplos, têm-se a Bioética e Ecoética. Tendo em vista o que foi abordado, sua implementação no ambiente de negócios se torna crucial, já que está ligada diretamente com o processo de tomada de decisão, perscrutando sobre as melhores escolhas e o que irá norteá-las.

Como afirma Moreira (1999) citado por Alencastro e Alves (2017, p. 32) “Um código de ética tem a missão de padronizar e formalizar o entendimento da organização empresarial em seus diversos relacionamentos e operações” para evitar que os julgamentos subjetivos deturpem, impeçam ou restrinjam a aplicação plena de seus princípios.

A Ética nos Negócios está na consciência de que uma empresa não trabalha isoladamente, destarte se preocupando com a sociedade e tornando-se capaz de distinguir se determinado comportamento é adequado ou não, sem nortear as ações com o lucro ascendendo sobre más condições de trabalho ou deterioração do meio ambiente, por exemplo. A empresa expressa seus Compromissos Éticos ao abranger todas as partes interessadas com as quais esta se relaciona. Além disso, se evidencia através do engajamento com a comunidade, natureza, relação saudável com os competidores e comprometimento com o futuro. Segundo Andersen (2007) citado por Alencastro e Alves (2017, p. 28) Ao agir de forma honesta com os stakeholders, a empresa passa a adotar uma postura íntegra, se tornando ética. Sendo assim, a adoção desse princípio é crucial para a governança corporativa para, então, resultar numa relação de reciprocidade de tratamento entre todas as partes interessadas. Ao levar em conta o bem-estar social e questões ambientais, começa a formação de uma gratificante imagem

perante a sociedade, configurando benefícios e estabilidade.

No livro “Governança, Gestão Responsável e Ética nos Negócios”, redigido por Mario Sergio Cunha Alencastro, Engenheiro, e Osnei Francisco Alves, Administrador de Empresas, são denotadas informações pertinentes, a respeito da Ética no âmbito empresarial. O texto estudado diz respeito ao modelo de gestão adotado pelas empresas que tencionam se desenvolver, sendo ele baseado em códigos de ética e regras rígidas. Descreve sobre a adoção de valores empresariais a serem seguidos, com honestidade e responsabilidade, para que, então, seus interesses colidam com os da sociedade. Infere-se que, há ainda, quem recorra a um tipo de governança conduzida de maneira ilícita e, desta forma, o que tem incitado uma mudança nesse cenário são os escândalos corporativos que afetam a credibilidade e desprestigiam o negócio onde, estando o lucro intimamente ligado às boas práticas e, sendo esse primordial, se torna imprescindível a efetivação da transparência para o trabalho.

O Instituto Ethos foi criado a fim de ajudar empresas a gerir seus negócios de maneira justa e sustentável, tendo em vista a dependência de atitudes éticas para se manterem e ascenderem, diante de uma sociedade mais exigente e preocupada. Assim sendo, é importante agir com uma postura íntegra e honesta, além de manter o respeito à individualidade dos colaboradores. O código de conduta é um documento que dissemina os valores corporativos, sendo colocado em vigência para os funcionários, que engloba assuntos a respeito, por exemplo, de sonegação fiscal, adulteração de registros contábeis, atividades políticas, meio ambiente, assédio moral ou sexual, entre outros. Por consequência, devem trabalhar com interesse em gerar riquezas mas, também, preocupando-se com o meio ambiente e dignidade no trabalho, aderindo a cidadania empresarial.

As ideias dos autores são importantes por esclarecerem sobre a ética nos negócios, onde devem estar atentos para o fato da necessidade de se caminhar lado a lado com boas condutas, aderindo a transparência, honestidade e cumprindo a cidadania empresarial, já que estão inseridos numa sociedade que busca vivenciar proximamente a forma de gestão. Sendo assim, os autores escrevem sobre um assunto de extrema importância e cada vez mais atual, cativando para conhecer como vem sendo a visão empresarial a respeito disso e o que não é conveniente se adotar.

Há 4 fundamentos que ajudam a pensar em como se tomar a decisão mais

prudente, sendo que não há registros a serem seguidos. A primeira é oferecida pelo filósofo Platão, que diz que “a Ética é uma virtude dos sábios”. Assim sendo, aqueles que buscam o conhecimento conseguem cultivar a capacidade de tomar boas decisões, atingindo a clareza na procura contínua pelo saber. A chance de errar é maior quando não há discernimento sobre um determinado assunto. A segunda ideia é de que uma decisão pode ser tomada baseada na razão ou nos afetos, os últimos divididos em tristeza e felicidade, os quais não devem servir de guia, segundo Espinosa. A felicidade pode ser motivo de tristeza para alguém, tal como a tristeza pode estimular decisões momentâneas e errôneas. Assim sendo, devem se alicerçar na razão, conhecendo o máximo possível sobre certa situação, para a tomada de decisão. Prosseguindo, há a menção de Immanuel Kant, que fia-se na noção de que há uma regra de Ética Universal. Para ele, sempre que se for decidir por uma ação, deve se pensar como se tal ato fosse lei universal, obrigatória à todos. A quarta convicção é dada pelo filósofo francês, Jean-Paul Sartre, que desenvolve a ideia de que todos estão condenados a serem livres. Para ele, todos são livres para tomar uma decisão e escolher suas atitudes, mesmo em cima de situações difíceis que são impostas. Por conseguinte, todos são responsáveis pelas suas escolhas.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Ciente da crise ambiental que se assolou com as atividades humanas ascendentes, essa descrita pela extração de recursos e geração de dejetos em suprimento da capacidade de reprodução e reciclagem dos mesmos, e com as diversas manifestações dessa, seja por meio de poluição de rios e atmosfera, perda da biodiversidade, esgotamento de recursos, entre outros, o desenvolvimento sustentável, entendido como o desenvolvimento que satisfaz as necessidades atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem suas próprias necessidades, tornou-se um quesito digno de deferência, visto a esgotabilidade das riquezas naturais. A pegada ecológica, que diz respeito à quantidade de terra e água que seria necessária para sustentar as gerações atuais, tem como valor ideal 1,8 hectares globais por habitante e, o Brasil, se encontra acima da média, com 2,9 gha. Isto posto, verifica-se a necessidade de compliance, para que normas, disciplinas e diretrizes sejam

rigorosamente seguidas pelas empresas, com transparência e ética com todo o público.

Do ponto de vista empresarial, para uma sociedade sustentável, é necessária a adoção dos 3 P's: economicamente viável, socialmente justa e ecologicamente correta, sendo todos tratados como enfoques de forma igualitária. Com isso, assimila-se sobre um desenvolvimento não restritamente ao meio ambiente, mas também sobre os âmbitos social e econômico, para que a empresa possa ser qualificada como sustentável e ética. Portanto, deve ir além de se adequar a legislação trabalhista, mas estimular relações saudáveis entre as partes internas, em um ambiente agradável, respeitar e valorizar as diferenças, isentar riscos durante a execução dos serviços, além de se preocupar com a educação, lazer e ações de voluntariado com todas as partes envolvidas. Idem com o desenvolvimento econômico, onde o lucro não deve ascender sobre más condições de trabalho e é essencial uma competição justa com seus concorrentes (ANEXO II).

Para Holliday, Schmidheiny e Watts (2002, p. 174), “[...] a transformação em prol da sustentabilidade diz respeito a ampliar o sucesso, o valor e a flexibilidade da empresa a longo prazo”.

Há pontos observados e comentados, que devem ser repensados, como a água da chuva precipitada sobre as coberturas, a qual não é reutilizada. Como sugestão de melhoria, tem-se a implementação de cisterna, reservatório responsável por recolher e armazenar essa água para um posterior uso geral. Juntamente, pode-se mencionar o Balanço Social, entendido como um demonstrativo publicado pela empresa, com um conjunto de informações, a fim de torná-las públicas, com a divulgação das ações sociais, projetos, benefícios e sua responsabilidade com o meio ambiente e pessoas ligadas diretamente ou indiretamente com ela, para existir uma relação organização-sociedade, que não é conhecido, redigido e exposto pelo empreendimento. Assim, poderia ser reconsiderado para referir seus feitos em prol da melhoria.

Todavia, a CBL apreende sobre tal assunto e sua importância e, sendo assim, busca um aperfeiçoamento íntegro, onde mensalmente são realizadas reuniões denominadas “Reunião do Ciclo da Qualidade”, composta pelos principais líderes dos diversos setores produtivos da empresa, onde são pautados diversos tópicos contemplando, também, o assunto “Sustentabilidade na Empresa”, que tenciona a constante correção de falhas. Conjuntamente, pode-se ponderar seu produto, que consiste em rolos de vergalhão contínuo de cobre refinado a fogo, para uso em

condutores elétricos, produzidos exclusivamente com uso de material 100% reciclável. Seu primeiro vergalhão, em cobre totalmente reciclado, foi produzido em 1989, representando um valioso instrumento rumo a sustentabilidade. O empreendimento se atenta para minimizar os impactos no meio ambiente, além de cumprir a cidadania empresarial, com atitudes corretas, compreendendo diversas ações sustentáveis que permeiam o local. A exemplos, têm-se:

Certificação ISO 9001, conquistada em 1999, que estabelece um modelo de gestão da qualidade (ANEXO 3).

Água Industrial de Recuo: a água de resfriamento utilizada no processo industrial é tratada e reutilizada através de um sistema, em circuito fechado, compreendendo torres de resfriamento, trocadores de calor, reservatórios e equipamentos de tratamento de água.

Madeira Utilizada no Processo: toda madeira utilizada é cubicada e repostada através da contratação de uma empresa especializada.

Resíduo Industrial: há a destinação correta dos resíduos industriais, pneus, óleos lubrificantes, baterias, lâmpadas, etc., atendendo a legislação vigente através de fornecedores acreditados pelos órgãos competentes.

Emissão de Particulados: todos os particulados gerados no processo de fundição são captados e filtrados, eliminando os riscos ao trabalhador no ambiente fabril e, ainda, garantindo emissão zero ao meio ambiente.

Igualdade de Gênero: Os colaboradores com mesmo cargo e função não são distintos de gênero quanto à política salarial aplicada. Como exemplo, podemos citar alguns setores que são comandados por mulheres na empresa: RH, Contábil e Fiscal.

Proteção Contra Acidentes de Trabalho: CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: Formada por membros escolhidos pelos empregados e membros escolhidos pelo empregador. Essa comissão se reúne mensalmente para discussão sobre melhorias e/ou implantações na empresa que visem a prevenção de potenciais acidentes. São sugestões colocadas em pauta pelos próprios trabalhadores, que são registradas em atas e fiscalizadas até que sejam solucionadas. Através da CIPA, também, são promovidas campanhas que visam a conscientização sobre atitudes prevencionistas do próprio trabalhador. SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho: Setor na empresa que é formado por Técnicos de Segurança do

Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho. Esses profissionais trabalham diretamente e permanentemente com a mitigação dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes aos quais os trabalhadores possam estar sujeitos. Através do controle das exposições ocupacionais a esses agentes, por meio de ações de antecipação, reconhecimento, avaliação e controle das condições e locais de trabalho, o SESMT coadjuva para o bem estar e saúde dos trabalhadores. Outras medidas também a considerar na prevenção de acidentes:

- Uso obrigatório de EPI (Equipamento de Proteção Individual): capacete, óculos de segurança, respiradores individuais e descartáveis, luvas, uniformes apropriados a cada setor, botinas de segurança, aventais, protetores faciais e protetores auriculares.
- Treinamentos: condutores de veículos industriais, operadores de ponte rolante, NR10 (treinamento para eletricitistas, em média e alta voltagem) e trabalhos em altura.
- Implantação da NR12: proteção em máquinas e equipamentos.
- Sinalização de Segurança.

3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA

Sendo a psicologia a ciência do comportamento humano, capaz de mensurar os pensamentos e sentimentos, esta busca compreender, prever e controlar os fenômenos psicológicos, visando o bem-estar bio-psico-social. Ao administrar o comportamento humano, é possível atingir os objetivos organizacionais entendendo, assim, as condutas individuais e coletivas, bem como suas motivações, criando uma ligação direta com o processo de crescimento.

Clima organizacional é o nome que se dá a percepção coletiva que os membros de uma empresa têm a respeito dessa organização, baseados em sua atmosfera psicológica. Ligado aos recursos humanos, diz respeito à capacidade das pessoas de se sentirem seguras e satisfeitas, o que leva ao aproveitamento de seus potenciais. Por conseguinte, um clima organizacional mais estruturado e positivo gera benefícios, como maior produtividade, redução de custos e valor percebido. Sendo o local de trabalho detentor de grandes horas dos dias das pessoas, é necessário que este não seja hostil, para proporcionar, também, momentos agradáveis de convivência.

À vista disso, para minimizar insatisfações e obter um processo precedido por

excelência, é necessário que os participantes sintam-se ativos e importantes, para um melhor engajamento. O comportamento eficaz atende à necessidade do indivíduo e, portanto, o livra de tensões. A existência de necessidades (carências) intrínsecas não atendidas gera um estado de desequilíbrio, que traz consigo sensações negativas de ameaça à integridade do indivíduo. Assim sendo, o comportamento humano supervisionado garante aplicar conceitos primordiais atrelados a um bem estar satisfatório de todos os empregados.

Tal assunto, está intimamente ligado com a sustentabilidade, já que diz respeito à visão que as pessoas têm dos valores e princípios organizacionais. Para que a empresa seja sustentável, fato com grande importância no contexto social, deve considerar o envolvimento das pessoas, já que está ligada intrinsecamente ao ambiente e à cultura corporativa. Assim sendo, a estratégia da sustentabilidade resulta em um ambiente de atuação satisfatório, o que pode ocasionar vantagens competitivas. Portanto, o bom clima organizacional impacta diretamente nos resultados, principalmente, a longo prazo, sendo fator crucial no avanço sustentável do negócio.

Por meio das aulas ministradas pelo Professor Márcio Menardi, aprendemos sobre o Diagnóstico Organizacional, ferramenta estratégica que proporciona uma coleta de dados valiosos para entender o âmbito organizacional e os aprimoramentos necessários, avaliando quais são os pontos fortes e fracos da empresa, bem como ameaças conseguindo, assim, agir de maneira mais assertiva na resolução de impasses. Assim, nos tornamos aptos a montar um Diagnóstico, a partir de itens entendidos separadamente, que são eles:

1- Relações Interpessoais: compreendida como a relação entre pessoas, de maneira breve ou duradoura, que gera qualidade e desempenho. Há grupos fechados, que se isolam, e grupos abertos, com aproximação. Ambos mostram o grau de confiabilidade entre as pessoas.

2- Padrões de Relacionamento: nas empresas, pode se haver um conflito entre competitividade, que pode ser destoante, atravancando o crescimento, e cooperação harmoniosa. No entanto, há vantagens relativas aos dois padrões. A primeira, respectivamente, é a capacidade de, assim, se atingir as demandas. A segunda, é o clima agradável que se cria.

3- Relações Intergrupais: esta depende do grau de organicidade. Se exemplifica

como a interdependência que há entre as pessoas. O aumento da participatividade, com ajuda mútua entre elas, ocorre quando há uma moderação nos cargos de chefia.

4- Padrões de Comunicação: diz respeito ao modo como a informação, essencial para a estruturação, alcança a empresa.

5- Canais de Comunicação: contém o sistema aberto, de estrutura flexível na hierarquia da empresa, e fechado, que dificulta a comunicação.

6- Estilos de Liderança: existe o líder integrador, conhecido como alguém facilitador, que agrega às pessoas do grupo, e o líder desintegrador, quem apenas fornece ordens.

7- Processo de Tomada de Decisão: repercute sob o todo da empresa. Diferentemente das decisões planejadas, as ocasionais e aleatórias são prejudiciais por não contarem com uma previsão.

8- Planejamento: possibilita a organização, viabilizando condições para um referencial futuro, o que coadjuva com os resultados.

9- Resolução de Problemas: ciente da ocorrência de possíveis problemas durante a atuação empresarial, a constância na resolução desses, leva a economia de recursos, já que, gradativamente, tornam-se capacitados para a solução.

10- Trabalho em Equipe: descrito como afazeres em conjunto, garante a saúde da própria empresa, gerando a interdependência das áreas, com os serviços sendo executados de maneira integrada.

11- Clima Organizacional: capacidade das pessoas de se sentirem seguras e satisfeitas, necessária para o aproveitamento do potencial humano, concebendo mais flexibilidade às pessoas.

12- Motivação: a motivação é inferida com o reconhecimento que se contempla à alguém, sendo crucial para que não haja queda na produtividade.

3.3.1 QUESTIONÁRIO

Depreendemos, durante o bimestre, como elaborar um questionário e, com a supervisão e complacência do Professor Márcio, organizamos um, tal que servirá como meio para, com base nas respostas que conseguimos, analisar como é o funcionamento

da empresa. Assim, objetivamos entender e avaliar o comportamento e tratamento dos colaboradores ali presentes, compreendendo sobre o seu dia-a-dia.

Nome da Empresa: CBL - LAMINAÇÃO BRASILEIRA DE COBRE LTDA

Número de entrevistados: 2

Área de atuação: Nosso primeiro entrevistado atua na área de Engenharia, Projetos, Manutenção, Ambiental e Organizacional. Nosso segundo, na preparação de matéria prima.

ROTEIRO PARA A ENTREVISTA:

1º A empresa busca estimular o relacionamento interpessoal, seja por meio de feedbacks, reuniões ou trocas de experiências e conhecimentos, ou todos trabalham isoladamente sem contato com os demais colaboradores?

2º O padrão de relacionamento da empresa exerce a competitividade em equilíbrio com a cooperação, para que não ocorra conflito entre os indivíduos de cargos diferentes, ou seja, haja uma relação boa e saudável entre as pessoas?

3º O grau de organicidade da empresa estimula as relações intergrupais, onde o líder não fica encarregado com todas as informações, podendo contar com as pessoas do grupo, para que haja um aumento da interdependência, sendo mais participativas por ajudarem uns aos outros com a compreensão?

4º O padrão de comunicação da empresa é adequado para assegurar a estruturação desta, com a informação sendo direcionada objetivamente a todos os grupos de pessoas com os quais ela se relaciona?

5º O canal de comunicação é aberto, de estrutura flexível (ideal para o acesso facilitado à informação) com grupos no WhatsApp, e-mails informativos regularmente, espaço na empresa objetivado a informar por meio de constantes atualizações, onde há liberdade de expressão, ou é fechado com a comunicação sendo dificultada por ser um meio mais rígido?

6º Visto que o estilo de liderança empregado é decisivo para a qualidade do serviço, a liderança é integradora, onde se lida com pessoas do grupo, agregando e facilitando, ou desintegradora, onde apenas fornece ordens?

7º As decisões são planejadas para que a repercussão seja a melhor possível para a totalidade da empresa? Ou são ocasionais e aleatórias, sendo prejudiciais em algum momento?

8º A empresa tem um planejamento elaborado para que as metas sejam alcançadas, contribuindo para o crescimento, progresso e evolução, com a correta tomada de decisão?

9º Como é assentada a resolução dos problemas? Há um meio para lidar com os possíveis impasses, com constância para a economia de recursos, para que haja calma e possa visar sempre a melhor decisão para tal questão?

10º O trabalho em equipe é estimulado, visto que esse é responsável pela saúde da empresa? Há uma boa integração, colaboração e interdependência nas áreas?

11º O clima organizacional está aproveitando o potencial das pessoas através do sentimento de segurança e satisfação, que gera maior confiabilidade?

12º Há um reconhecimento sob as pessoas da empresa, que agrega a elas satisfação para que se sintam motivadas a consolidar seus potenciais?

RESULTADOS E ANÁLISES DAS RESPOSTAS:

Principiando o questionário, com a pergunta sendo relacionada ao estímulo para relações interpessoais, utilizando ou não recursos específicos para que as mesmas ocorram de forma positiva, 100% das respostas confirmam que o perfil da empresa inclui preocupações nas relações entre as pessoas. Alguns exemplos citados, ilustram tais preocupações: a importância do nome, a função dos líderes e o compartilhamento das experiências e das trocas pessoais.

Com relação ao padrão de relacionamento, mencionado na segunda análise, abrangendo competitividade e cooperação, 100% das respostas afirmam e concordam que a empresa possui uma política de crescimento pessoal, onde os funcionários dispõem de um contato direto uns com os outros, com uma relação saudável entre os diferentes setores. Assim, é evitado, por exemplo, o conflito de interesses e o sentimento de inferioridade, que alavanca a competição.

A terceira pergunta, sobre as relações interpessoais, citando o grau de organicidade, nos concebeu 100% das respostas em acordo, onde a empresa promove uma total relação entre os líderes e seus subordinados, onde o líder orienta e

compartilha pensamentos com o grupo, que por sua vez, coloca suas ideias e experiências. Isso se estende entre os setores, com a colaboração mútua entre eles, o que gera ganho na produtividade e um relacionamento próximo, seguro e confiável entre os indivíduos. Citam que “ninguém conhece tão bem a máquina quanto o seu próprio operador”.

Com a quarta questão levantada, a respeito de um padrão de comunicação conveniente, percebemos que a empresa deve se atentar, já que observamos divergências nas respostas dos entrevistados. 50% afirmam que os setores da empresa, ao passarem informações, são objetivos em suas intenções e, caso as ideias não tenham ficado claras, as dúvidas podem ser esclarecidas a qualquer momento. Já a outra metade diz que nem sempre as informações são objetivas e há dificuldade ao tentar sanar as dúvidas. Assim, concluímos que, nesse processo de comunicação, há falhas pontuais.

De acordo com a quinta pergunta, sobre se o canal de comunicação é aberto ou fechado, 100% dos entrevistados evidenciam que os canais de comunicação da empresa são bem abertos, com todos os setores equipados com terminais de computadores, para que os colaboradores acessem a internet e, também, o sistema para que, assim, fiquem sempre informados das atualizações da empresa.

Prosseguindo, a sexta interrogação foi pautada no estilo de liderança, que pode ser integradora ou desintegradora. Observamos que 100% dos questionados qualificam a liderança da empresa como integradora, onde líderes e liderados discutem os projetos e soluções juntos, para que a execução dos mesmos seja a mais correta possível.

De acordo com a sétima pergunta, sobre as decisões serem planejadas ou ocasionais, 100% dos entrevistados confirmam que todas as decisões tomadas na empresa são planejadas e documentadas, passando por todos os setores que envolvem esta decisão, assim não sendo prejudiciais para a empresa como um todo.

Com a oitava pergunta, sobre a existência de um planejamento elaborado, obtivemos 100% das respostas condizentes, onde citam que a empresa possui um planejamento em todos os setores de trabalho, possuindo ferramentas e diretrizes norteadas por atividades ou produto, conforme as metas de produtividade, para que, assim, os funcionários possam realizar o melhor trabalho, nas melhores condições possíveis, e os clientes se sintam satisfeitos com o produto apresentado.

Conforme a nona questão, sobre a resolução de problemas e o meio para se lidar

com tais impasses, 100% dos indagados afirmam haver planejamento das ações a serem tomadas, para mitigação de impactos negativos. Quando surgem adversidades, essas são direcionadas ao supervisor e gerente, para escolherem a melhor decisão possível. Como exemplo, cita-se a realização, periodicamente, de reuniões de um grupo de gestores, chamado de Conselho de Qualidade, onde a pauta está focada, principalmente, no planejamento para resolução de problemas.

A décima pergunta, com enfoque no trabalho em equipe, foi respondida com 100% de concordância entre os colaboradores, onde afirmam haver uma preocupação, em todos os setores, com o andamento das tarefas em grupo, para que este seja realizado com cooperação. Um exemplo abordado foi sobre o setor produtivo, onde a união fica clara, pois o processo é contínuo e os colaboradores se integram para que não haja interrupção no fluxo, garantindo a qualidade do produto acabado.

Conforme nosso décimo primeiro levantamento, que mencionou o clima organizacional e se este é trabalhado a fim de se tornar um potencializador, 100% dos questionados asseguram que há um bom tratamento direcionado a eles, liberdade para a colocação desses, apoio em situações difíceis como, por exemplo, no momento atual, em que vivemos uma pandemia e um ambiente de atuação harmonioso. Segundo eles, tais atos geram segurança e satisfação, o que leva o colaborador a confiar plenamente na empresa.

Para finalizar, abordamos sobre o reconhecimento no ambiente de trabalho e se esse é capaz de consolidar os potenciais dos colaboradores através da motivação consequente. Obtivemos concordância em 100% das respostas, que afirmam haver reconhecimento, principalmente, quando uma meta é alcançada. Conjuntamente, há disponibilização de cursos e treinamentos para que aprendam e cresçam dentro da empresa. Ademais, mensalmente é realizada uma pesquisa de satisfação com os cooperários, com a entrega de feedbacks.

CONCLUSÃO:

Reunindo todas as informações alcançadas com o questionário cometido, através do Diagnóstico Organizacional, deduz-se que o trabalho, na empresa CBL, é realizado de maneira estruturada, coadjuvando para um ganho na produtividade, se privando de tensões. A atuação, respaldada pela integração dos colaboradores, com líderes e

liderados dedicando-se às decisões e soluções de maneira cooperativa, compele para um elo entre os funcionários e objetivos da empresa, já que se sentem competentes e relevantes, com a liberdade que lhes é fornecida para sua colocação. Além disso, há periodicidade na realização de reuniões, bem como o planejamento e a documentação de decisões, revelando a preocupação em impedir situações desarmoniosas.

Ao que se refere ao clima organizacional, sendo enfoque para consolidar os potenciais que se diferem ao longo da atividade e, conseqüentemente, aumentar a motivação, satisfação e dedicação, todas as atitudes da organização movimentam para sua funcionalidade, já que se planejam para que haja um ambiente agradável de trabalho, com dinamismo, trocas de experiências, trabalhos em equipe e apoio em situações difíceis. Não deixam de compreender as necessidades e percepções de todos, valorizando o indivíduo. Assim, assistem para um crescimento pessoal, concedendo-o a oportunidade de se identificar com a empresa.

Conquanto, foi apontada uma divergência quanto ao modo como as informações se encaminham, havendo registro de falta de objetividade e possibilidade para aclarar as dúvidas que, sendo o canal de comunicação caracterizado como aberto, com o acesso aos informes facilitado, deveria servir como amparo. Mediante a inexatidão, poderia, como sugestão, além dos setores equipados com terminais de computadores, fornecer e-mails de responsáveis pelos problemas aos funcionários e fóruns atualizados constantemente para a minimização de dúvidas.

CONCLUSÃO

Averiguamos, através do nosso Projeto Integrado, decorrendo esse do estudo aprofundado da empresa CBL, que para se manter em ascendência, com visibilidade, é inevitável que tenha seu processo de governança firmado na adoção dos 3 P's, para que gerencie com responsabilidade econômica, social e ambiental e forneça, à empresa, consistência em seu processo decisório. Ainda, o sucesso ou fracasso do negócio está atrelado aos princípios éticos e transparentes que se legitimam, ou não, e, à vista disso, não deve atingir a Responsabilidade Social Empresarial visando apenas os lucros que isso pode gerar à organização, mas sim, aprender e evoluir com todo o processo, adotando medidas não somente no ambiente da corporação, mas em todos os outros que se encontram. Tal ato é bem exemplificado pela empresa, que zela pelo desenvolvimento saudável dos colaboradores onde, assim, passa a servir como modelo a ser reproduzido e reconhecido pelos públicos externos, além de agregar para um bom clima organizacional dentro do empreendimento, já que fica evidente a preocupação da empresa com o bem-estar.

Constatamos, a partir das nossas análises, que a empresa se empenha em colaborar com o meio-ambiente, adotando inúmeras ações sustentáveis e ausentando inúmeros impactos que poderiam ser suscitados. Todavia, suas benevolências não são registradas em um Balanço Social, o que muito contribuiria para fortalecê-la e destacá-la. A ausência de tal documento, implica uma noção de que a empresa não acredita que está fazendo algo admirável. Similarmente, a reutilização da água das chuvas poderia ser aprofundada.

Ademais, verificamos, com as respostas de nossos entrevistados, que a CBL está preparada para a resolução de quaisquer problemas, sempre havendo planejamento para que as decisões sejam tomadas. Além disso, é um ambiente harmônico de trabalho, onde ambos os empregados conferem se sentirem reconhecidos e satisfeitos, revelando um sentimento de pertencimento e igualdade. Outrossim, há o compartilhamento de experiências e opiniões. À título de exemplo, tem-se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, com sugestões sendo pautadas pelos colaboradores, averiguando-se a integração de todos, que se reforça na união do trabalho realizado, sempre que possível,

em equipe. Tais observações inferem que a empresa se preocupa com seus colaboradores como um todo. Um ponto a se ponderar, é sobre a objetividade e dificuldade em manifestar as dúvidas, apontado durante a entrevista. Entretanto, a situação pode ser revertida aprimorando-se o canal de comunicação.

É indispensável citar que a permanência e o crescimento da organização suscitam o movimento da economia, com o desenvolvimento econômico e social, já que é responsável pela geração de inúmeros empregos, não somente restritos à cidade de São João da Boa Vista, mas para toda a região.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017.

ANDERSEN, B. O papel da ética em governança corporativa de qualidade. In: Bertin, M. E. J.; Watson, G.H.(Org.) Governança corporativa: excelência e qualidade no topo. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007. p. 25-38 apud ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017. p.28.

Administradores: Balanço Social: sua importância para as organizações.

Disponível em:

<https://administradores.com.br/artigos/balanco-social-sua-importancia-para-as-organizacoes>. Acesso em: 12 de maio de 2020.

Blog Solides: Clima organizacional: o que é e como mantê-lo em alta. Disponível em: blog.solides.com.br/tudo-sobre-clima-organizacional/. Acesso em: 20 de abril de 2020.

HOLLIDAY, C.; SCHMIDHEINY, S.; WATTS, P. **Cumprindo o prometido: casos de sucesso de desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Campos, 2002.

Ibc Coaching: Comportamento humano no trabalho. Disponível em:

ibccoaching.com.br/portal/comportamento/comportamento-humano-no-trabalho/. Acesso em: 17 de abril de 2020.

MOREIRA, J. M. A ética empresarial no Brasil. São Paulo: Pioneira, 1999. apud ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017. p.32.

O Eco: O que é desenvolvimento sustentável. Disponível em:

oeco.org.br/dicionario-ambiental/28588-o-que-e-desenvolvimento-sustentavel/. Acesso em: 05 de abril de 2020.

PAVAN, G. **Educação para a Sustentabilidade**. Trabalho de Conclusão. Universidade Federal de São Carlos, 2020.

Sebrae: Sustentabilidade das relações de trabalho e sua importância para o clima organizacional. Disponível em:

<https://comunidadesebrae.com.br/blog/sustentabilidade-das-relacoes-de-trabalho-e-sua-importancia-para-o-clima-organizacional-1>. Acesso em: 27 de abril de 2020.

Uol: Brasil tem pegada ecológica maior que a média, entenda o que isso significa.

Disponível em:

<https://noticias.uol.com.br/meio-ambiente/infograficos/2012/06/15/entenda-a-pegada-ecologica-e-a-hidrica.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 01 de abril de 2020.

Wikipedia: Pegada ecológica. Disponível em:

pt.wikipedia.org/wiki/Pegada_ecológica. Acesso em: 21 de março de 2020.

ANEXOS

ANEXO I



ANEXO II



ANEXO III

□ ISO 9001

O Sistema de Gestão da Qualidade da CBL está certificado pela TÜV Rheinland®, de acordo com a NBR ISO 9001. O primeiro certificado do Sistema de Gestão da Qualidade da CBL foi conquistado em 1999.



Certificado

Norma Técnica: **NBR ISO 9001:2015**
Número do Certificado: CE,SIQ-823
Empresa Certificada: CBL LAMINAÇÃO BRASILEIRA DE COBRE LTDA.
CNPJ: 37.696.404/0002-89

Unidades Auditadas: AVENIDA MARGINAL LUIZA BODANI FARNETANI, 478 - DISTRITO INDUSTRIAL - 13877-700 - SÃO JOÃO DA BOA VISTA - SP - BRASIL

Escopo: Fabricação de Vergalhão de Cobre Refinado a Fogo para Uso Elétrico.

Atesta de uma auditoria comprovou-se que os requisitos da NBR ISO 9001:2015 são atendidos.
A data base para as próximas auditorias é 10.04.

Validade: Este certificado é válido de 13.11.2017 até 23.12.2020.
Emissão: 14.03.2018.
São Paulo, 13.11.2017.




Plínio Pereira
Gerente de Certificação
TÜV Rheinland do Brasil Ltda.

Endereço: Rua...
Telefone: ...
E-mail: ...

