



**UNifeob**

**PROJETO  
INTEGRADO**

**ESCOLA DE  
NEGÓCIOS**

**2020**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

SUSTENTABILIDADE

**CICLO LÍDER**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**

SUSTENTABILIDADE

**CICLO LÍDER**

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel Castillo

Comunicação e Expressão – Prof. Danielle Rodrigues

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

Ética e Sociedade – Prof. Mateus Amoedo Zani

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de A. Filho

Alunos:

Danúbia Martinelli, RA 20001546

Lara Galico Brochado, RA 20000694

João Octávio Batista Xavier, RA 20000214

Natan Henrique Ansani, RA 20001008

Rafael França Pires Palhuca, RA 20000941

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2020

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	7
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	8
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	9
3.3.1 QUESTIONÁRIO AVALIATIVO SOBRE A EMPRESA	11
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS	27

# 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho referente ao Projeto Integrado (PI) do primeiro módulo do curso de Administração, tem como objetivo evidenciar estudos sobre a empresa Ciclo Líder, e apresentar as suas principais ações voltadas a área de Sustentabilidade, Ética e Comportamento Organizacional dos seus colaboradores, procurando com isso, demonstrar a forma como a companhia lida com suas questões internas e externas.

Logo, a fim de auxiliar no processo de registro de informação, foram utilizados os conceitos abordados nas disciplinas do primeiro módulo do curso mencionado, assim como as aprendizagens debatidas nas aulas de Metodologia Científica, ministrada pela professora Renata E. de Alencar Marcondes, a exemplo das ferramentas de formulário e questionário, bem como os conceitos voltados a realização de uma pesquisa adequada, como citá-la e referenciá-la corretamente no trabalho.

Além disso, com base nos conceitos debatidos nas aula de Ética e Sociedade, ministrada pelo professor Mateus Amoedo Zani, foi possível compreender como uma empresa pode tomar uma decisão ética perante os princípios morais e culturais impostos pela sociedade, sem que esta decisão prejudique as pessoas ao redor dela.

Fora isso, junto às disciplinas de Comunicação e Expressão, ministrada pela professora Danielle Rodrigues, e Comportamento Humano nas Organizações, lecionada pela professora Karina Strobel Castillo, foi possível entender como manter um bom relacionamento interpessoal com os funcionários e a necessidade de tal recurso para que eles consigam se manter motivados na realização de suas atividades.

Por último, na disciplina de Desenvolvimento Sustentável, ministrada pelo professor Celso Antunes de A. Filho, foi possível compreender que nenhuma empresa atua isoladamente no mundo, portanto, elas devem se preocupar com a responsabilidade social dentro do seu respectivo sistema produtivo, para que assim elas consigam manter não só a lucratividade, mas também o bem-estar da sociedade e do meio ambiente.

Desta forma, observa-se que os professores através das suas respectivas disciplinas, contribuíram para que fosse definido a metodologia do presente projeto realizado, ao relatarem, debaterem e apresentarem as diferentes fontes de informação, de diferentes modos, meios e posturas de comunicação.

## 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Estando presente no mercado a mais de 14 anos, sabe-se que a Ciclo Líder, empresa a qual foi utilizada para confecção do presente projeto realizado, é uma bicicletaria, também conhecida como bikeshop, que por sua vez, segue praticando a venda de roupas e acessórios, assim como também bicicletas voltadas ao público infantil e adulto, procurando com isso, atender a todos os gostos e valores do mercado consumidor. Dessa forma, tendo como objetivo de oferecer o melhor serviço aos seus clientes, a empresa oferece lavagem, manutenção e entrega de equipamentos e bicicletas nela comercializados, fora também, contribuições que visam o respeito a sociedade e ao meio ambiente.

Quando criada, a organização era gerenciada por dois irmãos que, atualmente, apenas um deles segue a frente dos negócios da empresa. Além disso, com o passar do tempo o negócio expandiu suas atividades e hoje está localizado na Rua Santana, Nº 71, no centro de Vargem Grande do Sul (SP), Cep 13880-000 e CNPJ 250254030001-16.

Dessa forma, sabe-se que a empresa possui muitos clientes na região da cidade e comercializa seus produtos em plataformas digitais, como redes sociais, mercado livre e OLX, obtendo com isso, um bom faturamento e “grandes fornecedores” que auxiliam a empresa a manter um bom estoque dos seus produtos e adquirir mercadorias em grandes quantidades para comercializá-las a melhores preços para os seus clientes.

## 3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

### 3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Apesar de não serem consideradas idênticas, o conceito de ética nos negócios e ética aplica na gestão profissional, são conceitos estritamente relacionados a responsabilidade social das organizações para com o bem-estar da sociedade ao redor delas. Por isso, conforme apontam (ALENCASTRO; ALVES, 2017, p. 28) no livro Governança, gestão responsável e ética nos negócios, “A ética passou a ser entendida como parte da cultura organizacional das empresas, e não apenas como um conceito abstrato e sem aplicação no contexto empresarial”. Ou seja, a ética é um processo de reflexão que tende a ajudar o indivíduo a pensar se suas ações podem ou não serem consideradas éticas perante aos princípios morais e culturais impostos pela sociedade. Além disso, conforme afirmam Alencastro e Alves (2017), a ética também é saber pensar nas atitudes que irão ser tomadas, pois deve-se assumir a responsabilidade das possíveis consequências decorrentes delas.

Tal questão, pode ser observada no capítulo 3, “Ética nos Negócios”, onde os autores Alencastro e Alves (2017, p. 27), abordam a importância da ética junto ao conceito de governança corporativa, sendo que para eles, “[...] ética e governança corporativa devem andar sempre juntas”, entretanto, tais questões ainda passam por diversas mudanças, pois o conceito de governança corporativa nem sempre é bem tratado nas empresas conforme apontado por (ALENCASTRO; ALVES, 2017, p. 27),

É comum vermos empresários recorrerem a práticas duvidosas - e até ilícitas - na condução de seus negócios, com a desculpa de que “os fins justificam os meios”, sendo que o termo *fins* aqui se refere aos lucros e que nem sempre são utilizados os métodos mais corretos para atingi-los.

Dessa forma, no capítulo lido foi apresentado valores intangíveis como a ética organizacional, oferta de condições dignas para os trabalhadores, respeito com os clientes e assim a necessidade de constituir um código de ética nas empresas.

Além disso, segundo os filósofos Platão, Espinosa, Kant e Sartre, a ética pode ser aplicada de diferentes modos e posturas sociais. Sendo assim, para Platão a ética é a virtude dos sábios, ou seja, é ético quem busca o conhecimento e por esse motivo,

quanto mais conhecimento o indivíduo adquirir, menor serão as chances dele errar. Partindo disso, para Espinosa não devemos nos guiar pelos afetos (tristeza ou felicidade), pois eles não oferecem o melhor caminho para tomar uma decisão.

Na sequência, para Kant nossas escolhas devem ser vistas como princípios universais, ou seja, se todos tomassem a mesma atitude que eu, seria correto? Ademais, segundo o filósofo Jean-Paul Sartre, estamos condenados a ser livres, portanto, podemos tomar qualquer decisão, contudo, temos que ser responsáveis pelas suas repercussões.

Assim, sabe-se que atualmente inúmeros compromissos éticos estão emergindo dos desafios gerados pelas mudanças provindas do COVID-19, as quais resultam em grandes inovações a humanidade. Portanto, as empresas devem refletir sobre seu presente cenário, não apenas como consequência das civilizações passadas e nem como uma “projeção da visão do futuro”, mais necessita compreender que suas ações devem potencializar o dinamismo dos seus clientes neste momento o qual estamos passando.

Para isso, foi e será necessário que as organizações repensem a suas prioridades, modelos de gestão e o modo como é feita a relação com a sociedade, para que assim, elas consigam manter não só o bem-estar econômico, mas também o das pessoas ao redor delas, assim como afirmam (ALENCASTRO; ALVES, 2017, p. 28) quando dizem que “[...] não adianta investir muito dinheiro em publicidade e propaganda se, em contrapartida a organização não tiver credibilidade no mercado.”

Nesse sentido, a empresa Ciclo Líder demonstra sua conduta ética através da realização de eventos orientados a promoção social, como o pedal beneficente, que arrecada alimentos para instituições e pessoas carentes. Ademais, ela também gera a promoção do bem-estar social e ambiental ao incentivar o meio de transporte alternativo, a bicicleta, e o respeito no atendimento dos seus clientes.

### **3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

Atualmente, percebe-se que o planeta tem sofrido inúmeras consequências socioambientais decorrentes das ações antrópicas na sua evolução. Tais questões, envolvem o processo de surgimento das fábricas, e posterior, a utilização das máquinas,



que se tornaram um importante recurso na produção de mercadorias. Contudo, com o passar do tempo elas se tornaram prejudiciais a saúde da sociedade e do meio ambiente.

Logo, com o aparecimento desordenado dos fenômenos climáticos o homem começou a procurar meios que diminuíssem os impactos ambientais, através dos meios de produção mais adequados e o planejamento urbanístico. Essas medidas, com o passar do tempo, foram nomeadas e aplicadas ao conceito de Desenvolvimento Sustentável.

Assim, observa-se que a Ciclo Líder promove ações sociais, como pedais comunitários em parceria com o Banco Sicoob e a Instituição APAE, objetivando arrecadar leite, lenços umedecidos, papel higiênico e outros produtos solicitados, para que eles possam ser encaminhados para a Associação Setembro, a qual tem o trabalho de distribuí-los para outras entidades. O mesmo é realizado para os alimentos que são doados pelos clientes e outras empresas da cidade, através do requerimento organizado no folder e nos portfólios da empresa.

Através da entrevista realizada com os colaboradores da empresa Ciclo Líder, pode-se observar o respeito dela com os seus funcionários, clientes e empresas concorrentes, fora também com o descarte de lixo através da coleta seletiva. Contudo, inevitavelmente observa-se que devido a utilização de máquinas durante o seu funcionamento, os colaboradores devem utilizar equipamentos de segurança, fora também, produtos próprios da empresa. Tais recursos, são ressaltados sempre antes da utilização de qualquer equipamento.

### **3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA**

A concepção do termo empresa surgiu logo após o desencadear da Primeira Revolução Industrial. Nessa época, boa parte da sociedade da Inglaterra possuía um aparelho o qual era utilizado para produzir tecidos manualmente, o Tear. Assim, quando os primeiros motores a vapor foram começando a serem acoplados nos Teares, foi que surgiu uma das primeiras empresas na história da humanidade, a Indústria Têxtil, que por sua vez, tinha como objetivo transformar fibras em vestuários para uso doméstico.

Os anos se passaram, e no final do século XVIII muitas pessoas não conseguiam mais trabalhar no campo, fazendo com que assim muitas delas acabassem vindo para as

grandes cidades em busca de emprego e melhor qualidade de vida (êxodo rural). Com isso, por volta da década de 1890 as indústrias na Europa cruzaram um período de grande prosperidade no seu setor econômico, uma vez que seus produtos começaram a ser vendidos facilmente para os consumidores. No entanto, a sociedade passou a exigir cada vez mais que essas empresas aumentassem o seu volume produtivo, fazendo com que elas viessem a produzir cada vez mais para atender as necessidades do mercado consumidor. A pressão era tanta, que os empresários começaram a contratar capatazes, os quais eram encarregados de aumentar o nível de produção das empresas, mesmo que fosse necessário utilizar a força bruta.

Todavia, embora as máquinas facilitassem em determinadas circunstâncias o trabalho dos funcionários, a rotina nas fábricas ainda não deixava de ser intensa, pois esses novos equipamentos além de aumentarem o grau de produção, também submetiam os operários a enormes riscos de saúde na execução dos seus afazeres.

Além disso, sabe-se que com o passar do tempo foi-se observado que nem sempre as tarefas eram finalizadas no tempo adequado, mesmo porque o sistema administrativo das empresas também era falho, o que por sua vez, contribuía para que fosse difícil e cansativo identificar os autores dos erros, quando eles ocorriam, quem havia finalizado as tarefas e, principalmente, qual era o tempo que cada funcionário levava para produzir um determinado produto.

Assim, a fim auxiliar os gestores a entender esses problemas organizacionais é que surgiu o Diagnóstico Organizacional, que por sua vez, trata-se de uma ferramenta a qual mostra uma visão ampla, clara e precisa sobre as influências internas e externas presentes nas organizações. Para isso, ele geralmente utiliza os métodos de entrevista, questionário e relatório, que auxiliam as empresas a utilizar o diagnóstico para obter compreensão sobre os pontos fortes e fracos do ambiente organizacional o qual elas estão inseridas. Além disso, sabe-se que através do Diagnóstico Organizacional as empresas podem analisar oportunidades, tomar decisões mais assertivas e evitar problemas no ambiente de trabalho, bem como a dificuldade de crescimento, resistência a mudanças, dificuldade de se manter competitivo, planejado e ativo nos negócios.

Logo, sabe-se que o Diagnóstico Organizacional foi um dos principais temas debatidos nas aulas de Comportamento Humano nas Organizações, ministrada pela professora Karina Strobel Castillo, assim como a base para realização das pesquisas na

empresa Ciclo Líder. Contudo, para sua realização é necessário ter o apoio da gerência organizacional e informações concretas para que haja uma boa análise, identificação e solução dos declínios da empresa. Portanto, para auxiliar nesse processo, esse recurso é dividido em quatro etapas que podem ser nomeadas como:

**1º) Coleta de Dados:** Nessa parte do Diagnóstico, é onde será coletado os dados referentes às atividades desenvolvidas pela empresa, para que assim, seja possível determinar a causa dos problemas encontrados. Portanto, geralmente são utilizadas algumas ferramentas como a Matriz SWOT, Design Thinking e a Metodologia Lean, que por sua vez, auxiliam no registro de informação.

**2º) Análise dos Dados:** Nessa parte do Diagnóstico, é onde será realizado a organização das informações registradas pelo grupo, sendo que assim, é aconselhado que tais informações sejam transformadas em planilhas, gráficos, mapas e tabelas, para que sejam melhor organizadas, separadas e, principalmente, analisadas.

**3º) Identificação dos Problemas:** Nessa parte do Diagnóstico, é onde será identificado a causa dos problemas encontrados, portanto, sabe-se que ela é uma das principais partes da pesquisa, fazendo com que assim, seja necessário realizá-la cuidadosamente para extrair as melhores soluções dos problemas enfrentados pela organização.

**4º) Plano de Ação:** Na quarta e última etapa do Diagnóstico, é onde serão finalizadas às ações e estratégias para resolver os problemas elencados na etapa anterior, no entanto, para isso deve ser feito um plano de ação contendo um cronograma detalhado das possíveis sugestões e implantações necessárias.

### 3.3.1 QUESTIONÁRIO AVALIATIVO SOBRE A EMPRESA

Dessa forma, tendo como base os conceitos apresentados acima, os estudos abordados na parte de Ética e Desenvolvimento Sustentável e os conhecimentos debatidos nas aulas de Comunicação e Expressão, Metodologia Científica e Comportamento Humano nas Organizações, o grupo realizou um Diagnóstico Organizacional na empresa Ciclo Líder, tendo como objetivo de traçar o perfil da

organização e o grau de satisfação, comprometimento, motivação e engajamento dos colaboradores e líderes da empresa.

Para isso, o grupo procurou observar como se dá o comportamento dos funcionários e líderes da organização, partindo do ponto de vista dos aspectos ambientais, salariais, beneficentes, motivacionais, comunicativos e aqueles relacionados a parte de relacionamento entre os colegas de trabalho, líderes, treinamento e desenvolvimento visando a promoção dos colaboradores. Portanto, para auxiliar nesse processo de registro de informação, o grupo dividiu as suas atividades em seis etapas que ficaram definidas como:

<b>ETAPAS</b>	
<b>1°</b>	Elaboração do questionário
<b>2°</b>	Coleta de dados
<b>3°</b>	Contabilização do número de pessoas que participaram do questionário
<b>4°</b>	Análise das informações registradas pelo grupo
<b>5°</b>	Identificação dos problemas da empresa
<b>6°</b>	Montagem do plano de ação para a resolução dos problemas

Dessa forma, conforme mencionado na tabela acima, a primeira atividade relacionada ao Diagnóstico Organizacional que o grupo realizou, foi a elaboração do questionário com as suas instruções de preenchimento adequado, que por sua vez, ficaram descritas da seguinte forma:

<b>Instruções para o preenchimento do questionário</b>	
<b>Opções de resposta</b>	<p>Na folha de respostas terá quatro opções para assinalar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Muito Bom</li> <li>2. Bom</li> <li>3. Regular</li> <li>4. Ruim</li> </ol>

<b>Modo de preenchimento</b>	<p>Todas as perguntas devem ser respondidas uma única vez e em cada questão deve ser selecionada apenas uma alternativa.</p> <p>Exemplo:</p> <p>( x ) Muito Bom</p> <p>( ) Bom</p> <p>( ) Regular</p> <p>( ) Ruim</p>
<b>Número de questões e os temas abordados</b>	<p>Na folha de respostas terá 23 questões de múltipla escolha, onde nelas serão abordados os seguintes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivação;</li> <li>2. Salários e Benefícios;</li> <li>3. Treinamento e Desenvolvimento;</li> <li>4. Comunicação;</li> <li>5. Relacionamento;</li> <li>6. Liderança;</li> <li>7. Ambiente Organizacional.</li> </ol>
<b>Não-identificação do respondente</b>	<p>O respondente das respostas não será identificado.</p>
<b>Sinceridade nas respostas</b>	<p>Pedimos para que responda o questionário com a maior sinceridade possível, para que seja possível analisar adequadamente as questões que irão ser perguntadas.</p>

### Questionário

Nome da empresa: Ciclo Líder

Função dos entrevistados: Funcionários e líderes

1. Você se sente realizado profissionalmente?

( ) Muito Bom

( ) Bom

Regular

Ruim

**2.** Você sente prazer em vir trabalhar todos os dias na empresa?

Muito Bom

Bom

Regular

Ruim

**3.** Se seus filhos fossem chamados para trabalhar na empresa, como você se sentiria?

Muito Bom

Bom

Regular

Ruim

**4.** Você acha seu salário adequado ao cargo que exerce?

Muito Bom

Bom

Regular

Ruim

**5.** Os benefícios que a empresa oferece, atendem às suas necessidades?

Muito Bom

Bom

Regular

Ruim

**6.** A assistência médica é adequada?

Muito Bom

Bom

Regular

Ruim

**7.** O valor do vale-refeição da empresa é adequado?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**8.** A empresa costuma promover treinamento e oportunidades de desenvolvimento?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**9.** Os cursos e treinamento oferecidos pela empresa, são suficientes para o exercício das suas atividades?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**10.** Os treinamento oferecidos pela empresa, auxiliam na maneira como é resolvido os problemas no ambiente de trabalho?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**11.** Os meios de comunicação interna, te deixam bem informado sobre o que se passa no ambiente de trabalho?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**12.** Você recebe todas as informações que precisa para realizar o seu trabalho?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**13.** Na sua unidade, ocorrem reuniões suficientes para que possa ser feito a troca de ideias e sugestões?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**14.** Você consegue se comunicar bem com os seus colegas de trabalho?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**15.** É adequado o relacionamento entre chefes e funcionários?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**16.** Seus colegas de trabalho, te ajudam na execução de suas tarefas?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**17.** Seu chefe sabe incentivar as pessoas que trabalham com ele?



- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**18.** Seu chefe imediato, demonstra saber bem o trabalho que realiza?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**19.** A empresa costuma dar feedback aos funcionários?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**20.** Seu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**21.** Como você avalia as condições de segurança do seu ambiente de trabalho?

- Muito Bom
- Bom
- Regular
- Ruim

**22.** O seu ambiente de trabalho é agradável?

- Muito Bom
- Bom

( ) Regular

( ) Ruim

**23.** O ambiente de trabalho favorece a execução de suas tarefas?

( ) Muito Bom

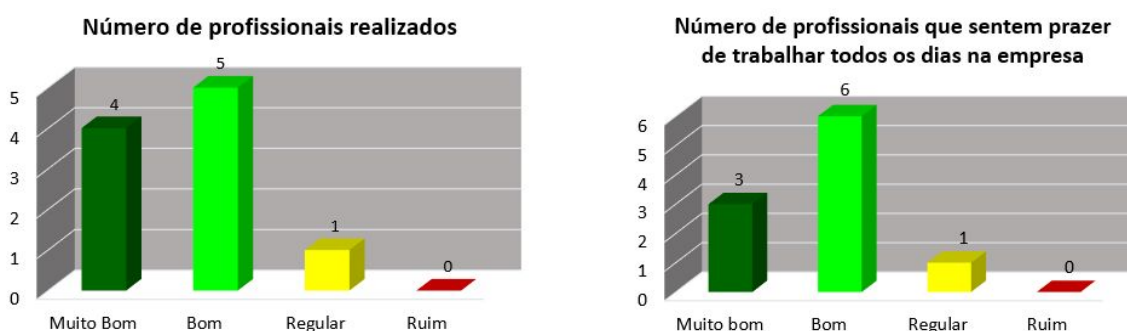
( ) Bom

( ) Regular

( ) Ruim

Dessa forma, após a coleta de dados obteve-se 10 respostas por parte dos líderes e funcionários da empresa Ciclo Líder, fazendo com que fosse observado e analisado algumas características importantes, referente ao comportamento expresso por essas pessoas, quando relacionado a questões voltadas a motivação, salários e benefícios, treinamento e desenvolvimento, comunicação, relacionamento entre colegas de trabalho, líderes e o ambiente organizacional onde esses indivíduos estão inseridos.

Portanto, afirma-se que nas três primeiras perguntas do questionário, foi observado o grau de satisfação dos colaboradores da companhia, para que fosse analisado se eles se sentem realizados profissionalmente, dispostos a irem trabalhar todos os dias na empresa e felizes se seus filhos fossem chamados para trabalhar na organização. Tendo como base tais afirmações, o grupo realizou as pesquisas na empresa Ciclo Líder e obteve as seguintes informações:

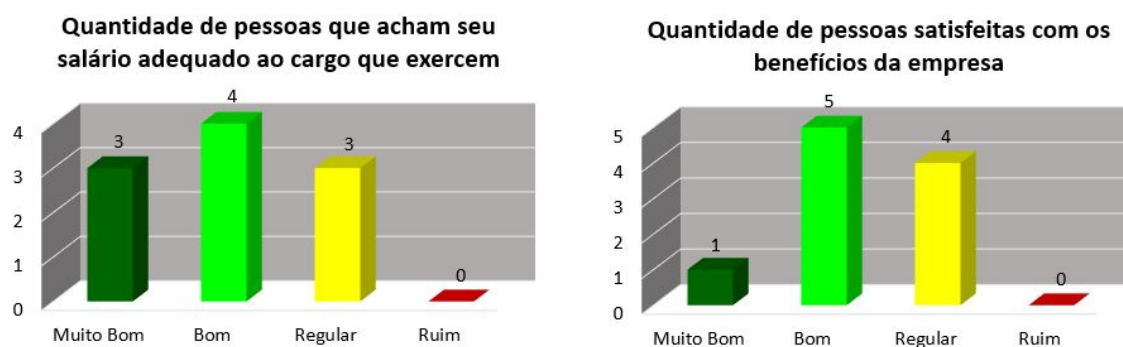


Conforme os gráficos apresentados, grande parte das pessoas que participaram do questionário, disseram que se sentem bem realizadas profissionalmente e satisfeitas a irem trabalhar todos dias na empresa, enquanto, por sua vez, três pessoas disseram que

se sentem muito bem satisfeitas a irem trabalhar todos os dias na companhia e quatro muito bem realizadas profissionalmente. Assim, nota-se que a maior parte dos números permanecem positivos, quando questionado se esses indivíduos gostariam de ver seus filhos trabalhando na mesma empresa que eles, bem como destacado no gráfico abaixo:



Partindo disso, da quarta a sétima pergunta do questionário, foi procurado identificar o comportamento dos funcionários e líderes da organização, quando relacionado a questões voltadas aos salários e benefícios que lhe são entregues. Portanto, tais questões foram perguntadas e podem ser observadas da seguinte forma:



De acordo com os gráficos apresentados, boa parte das pessoas que participaram do questionário, disseram que se sentem bem com os salários que recebem atualmente, assim como também, com os benefícios entregues pela organização, enquanto, por sua vez, três pessoas disseram que se sentem muito bem com os salários que recebem e uma com os benefícios entregues pela companhia. No entanto, destaque-se que três

indivíduos relataram estar regularmente satisfeitos com os seus salários e quatro com os benefícios entregues pela empresa.

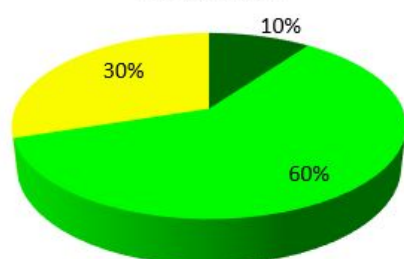
Além disso, da oitava a décima pergunta do questionário, procurou-se analisar se a organização costuma promover treinamentos e oportunidades de desenvolvimento para os colaboradores, para que fosse observado qual a satisfação dessas pessoas com os recursos oferecidos pela empresa, quando relacionado a questões que envolvem a solução de problemas internos e o desempenho das atividades que lhe são submetidas.



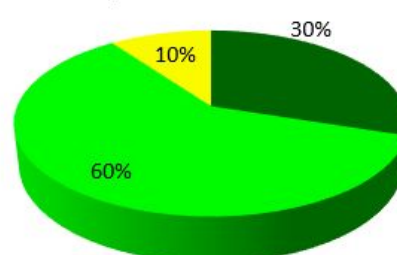
Por conseguinte, observa-se que conforme o apresentado no gráfico, mais da metade das pessoas que participaram do questionário, disseram que se sentem bem com os treinamentos e oportunidades de desenvolvimento oferecidos pela empresa, enquanto, uma pessoa diz estar muito bem se considerado o mesmo quesito.

Contudo, três indivíduos disseram que se sentem regularmente satisfeitos com os métodos de desenvolvimento oferecidos pela empresa, enquanto, uma diz estar muito bem se considerado o mesmo aspecto. Logo, foram realizadas as pesquisas com os representantes da empresa, perguntando se eles se sentem satisfeitos com os benefícios que lhe são entregues, de modo que assim, as respostas pudessem ser observadas como:

**Os cursos e treinamento oferecidos são suficientes**



**Os treinamentos auxiliam na resolução dos problemas internos**

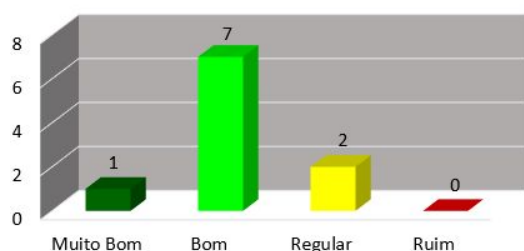


■ Muito Bom ■ Bom ■ Regular ■ Ruim

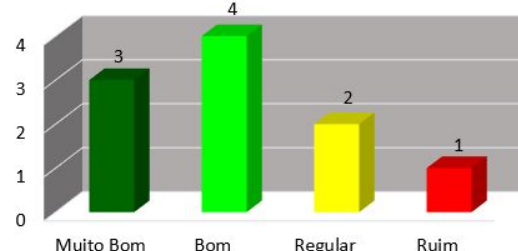
Conforme os gráficos apresentados, mais da metade das pessoas que responderam o questionário, disseram que se sentem bem com os treinamentos e cursos oferecidos pela empresa, tanto quando relacionado a resolução dos problemas internos, como também para o exercício das tarefas que lhe são submetidas. Contudo, 30% das pessoas que participaram deste questionário, se sentem regularmente satisfeitas com os recursos oferecidos pela empresa, enquanto, 10% disseram que esses recursos não auxiliam tanto na resolução das suas atividades.

Além disso, da décima primeira a décima quarta pergunta do questionário, procurou-se observar como é a comunicação interna da empresa, para que fosse possível identificar não apenas se os funcionários conseguem se comunicar bem com seus colegas de trabalho, mas também se as tarefas costumam ser bem informadas e, principalmente, se a empresa costuma promover reuniões para a troca de informações.

**Os meios de comunicação interna te deixam bem informado**

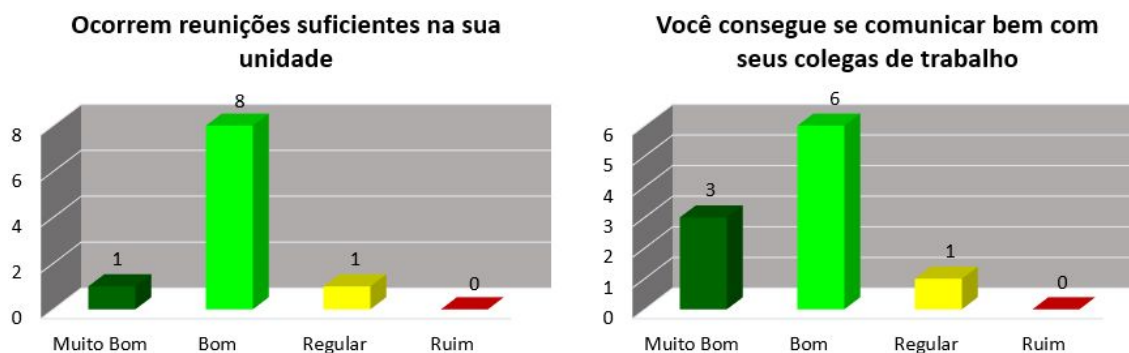


**Você recebe todas as informações para realizar seu trabalho**

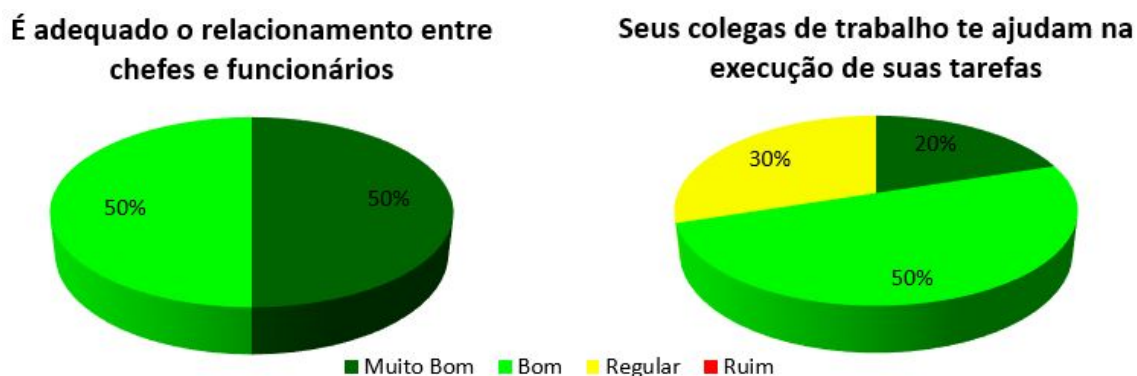


Logo, grande parte dos funcionários se sentem bem com a comunicação interna da empresa, assim como também, com forma que as informações são repassadas para realização das atividades. No entanto, duas pessoas disseram que é regular a

comunicação interna da companhia, enquanto, duas disseram que é regular e uma ruim a forma que as informações são repassadas dentro do ambiente de trabalho.

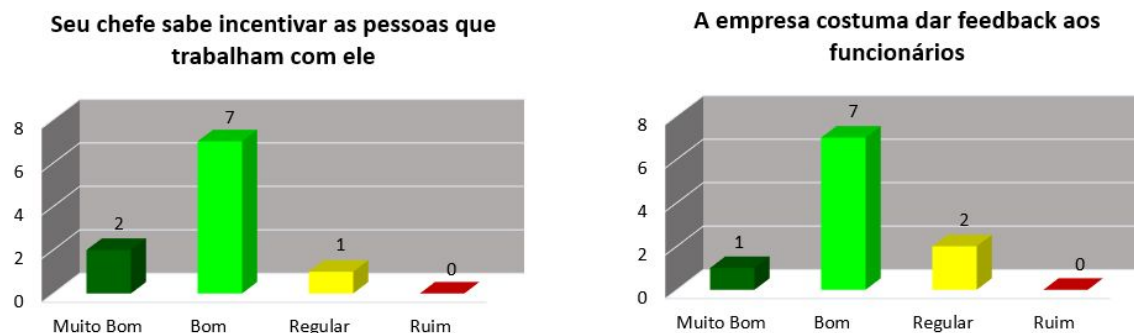


Além disso, conforme os gráficos apresentados, grande parte dos representantes da empresa disseram que se sentem bem, tanto com jeito que a empresa se preocupa em estabelecer reuniões internas, como também, com a forma que as pessoas conseguem se comunicar dentro da companhia. Assim, na décima quinta e décima sexta pergunta do questionário, procurou-se observar se é adequado o relacionamento entre líderes e funcionários da organização, fora também se os funcionários se ajudam para execução e entrega das atividades que lhe são submetidas no seu cotidiano organizacional.

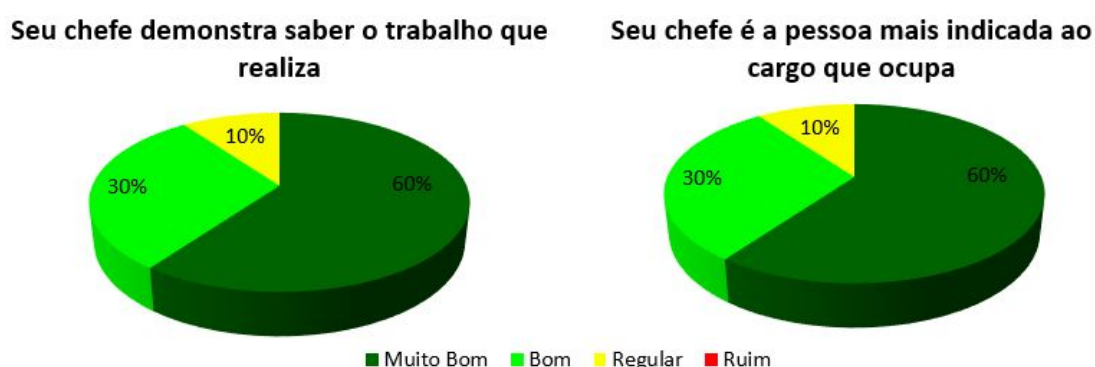


Para confirmar essa afirmação, observa-se que nos gráficos apresentados acima, 50% dos representantes da empresa relataram ser bom o relacionamento entre funcionários e líderes, enquanto, 50% disseram ser muito bom o relacionamento entre líderes e funcionários. Contudo, esses números se distorcem quando questionário se essas pessoas (colegas de trabalho) se ajudam na execução e entrega das suas atividades.

Dessa forma, da décima sétima a vigésima pergunta do questionário, procurou-se observar como se dá o comportamento dos líderes dentro do ambiente de trabalho, de tal forma que fosse possível observar os seguintes aspectos:



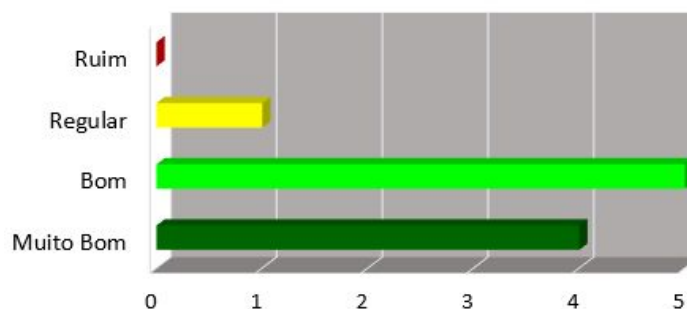
Conforme abordado nos gráficos, mais da metade dos representantes da empresa, disseram que se sente bem com os feedbacks e os demais modos utilizados pelos líderes, para incentivar as pessoas dentro do ambiente de trabalho, enquanto, por sua vez, duas pessoas demonstraram estar regularmente satisfeitas com os incentivos que seus superiores oferecem. Logo, procurou-se analisar se os funcionários acreditam que seus chefes conhecem bem o trabalho que realizam e, principalmente, se eles são as pessoas mais indicadas a estarem no cargo de liderança que lhe é submetido na empresa.



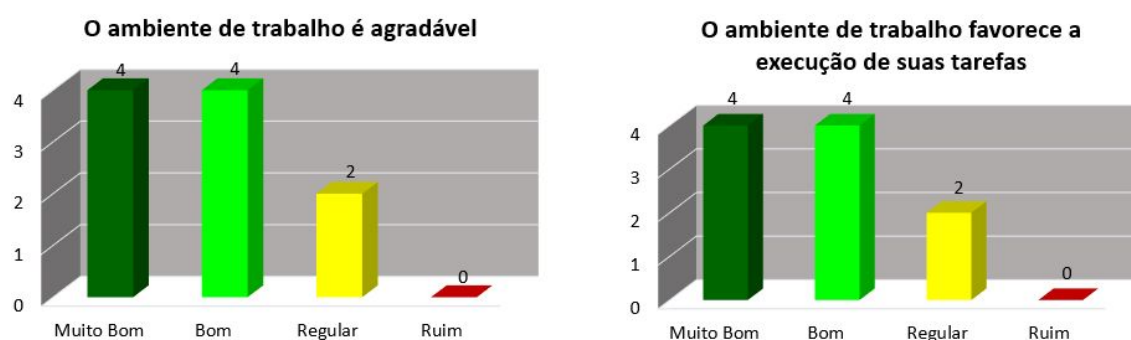
Para responder a essa pergunta, nota-se que mais da metade dos representantes da companhia, disseram que seus líderes e chefes além de demonstrarem saberem bem o trabalho que realizam, também são as pessoas mais indicadas ao cargo que realizam na organização. Além disso, como último quesito abordado no questionário, o grupo procurou avaliar se o ambiente de trabalho, traduz condições viáveis de segurança aos

funcionários nele inseridos, assim como, condições agradáveis de trabalho que, por sua vez, facilitem o exercício das atividades que são submetidas aos colaboradores.

### Como é avaliado as condições de segurança do ambiente de trabalho



Portanto, conforme apresentado nos gráficos, metade das pessoas que responderam o questionário, disseram que se sentem bem com as condições de segurança do ambiente de trabalho, enquanto, quatro pessoas disseram que se sentem muito bem e uma regular se considerado o mesmo quesito. Além disso, esses números ainda seguem positivos quando perguntado sobre a satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho e se ele favorece a execução das suas atividades.



Assim, após analisado essas respostas, conclui-se que os líderes da organização valorizam o relacionamento com os seus colaboradores, assim como procuram estabelecer boas práticas de treinamento e desenvolvimento, que auxiliem esses indivíduos na resolução dos problemas encontrados no seu ambiente de trabalho, principalmente, quando relacionado ao desempenho das tarefas e a troca de informação entre os funcionários da companhia.



Ademais, nota-se que a empresa procura oferecer bons salários, benefícios e condições de trabalho, para que seus colaboradores consigam realizar satisfatoriamente suas atividades e, conseqüentemente, estejam felizes em trabalhar todos os dias na organização, mesmo porque, segundo estudos realizados pela Forbes, revista estadunidense de negócios e economia, profissionais felizes são 20% mais produtivos do que aqueles que não são. Logo, saber manter um bom gerenciamento do clima organizacional, é um dos principais fatores que podem influenciar o comportamento produtivo e social dos funcionários.

No entanto, é evidente que a companhia precise estar mais atenta a comunicação interna nela estabelecida, bem como a manutenção da sua gestão empresarial e a de seus funcionários, pois nota-se que durante a pesquisa, obteve-se uma “larga classificação regular e uma ruim” nas respostas registradas. Assim, para auxiliar nesses quesitos, é fundamental que a empresa busque um planejamento estratégico, pois ele irá conduzi-la a um plano de ação adequado a manutenção desses declínios mencionados.

## CONCLUSÃO

Com base nos conhecimentos apresentados nesse documento, conclui-se que uma empresa sustentável é formada por diversos fatores que envolvem a sustentabilidade social, econômica e ambiental. Além disso, para obter bons resultados é necessário que ela procure manter não só a lucratividade, mas também o bem-estar dos seus clientes, colaboradores e, principalmente, do meio ambiente.

Sendo assim, este trabalho procurou apontar estudos sobre a empresa Ciclo Líder, junto às suas ações voltadas a área de Sustentabilidade, Ética e Comportamento Organizacional do seus colaboradores, para que pudesse ser demonstrado a forma como a companhia age perante suas questões internas e externas. Assim, para auxiliar na coleta de dados, foram utilizados os conceitos abordados nas disciplinas do primeiro módulo do curso de Administração, da universidade UNIFEOD.

Ademais, o grupo pode notar que a empresa se preocupa em manter um relacionamento adequado com os seus clientes, bem como com os seus funcionários, seja através da promoção de ações sociais, quando relacionado aos clientes, ou no oferecimento de auxílios, a exemplo dos treinamentos, cursos, assistência médica e vale-refeição quando associado aos funcionários nela inseridos.

Como resultado do trabalho, o grupo verificou que após a realização das entrevistas com os membros da companhia, a organização possui alguns problemas relacionados a comunicação interna, a gestão empresarial e de seus funcionários, pois durante as pesquisas realizadas foi possível notar “muitas respostas” regulares e uma ruim por parte dos colaboradores da empresa.

## REFERÊNCIAS

ABRH-SP. Clima Organizacional: O poder da percepção coletiva. Disponível em: <<https://abrhsp.org.br/conteudo/noticias/clima-organizacional-o-poder-da-percepcao-coletiva/>>. Acesso em: 22 abr. 2020.

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

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. Governança, gestão responsável e ética nos negócios. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017. p. 37

BEECORP. Clima Organizacional: entenda sua importância. 15 de jul. 2018. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/blog/clima-organizacional-entenda-a-importancia/>>. Acesso em: 22 abr. 2020.

KENOBY. O que é clima organizacional e por que ele é importante. Disponível em: <<https://kenoby.com/blog/o-que-e-clima-organizacional/>>. Acesso em: 22 abr. 2020.

PRESTON, Camille. Promover a felicidade dos funcionários beneficia todos. Forbes Bilionários. 13 de dez. 2017. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/12/13/promoting-employee-happiness-benefits-everyone/#41fb3a44581a>>. Acesso em: 30 abr. 2020.

SANTOS, Julio. Administração científica, um breve histórico. Administradores.com. 05 de out. 2010. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/administracao-cientifica-um-breve-historico>>. Acesso em: 22 abr. 2020.

SECAF, Vera Maria Stuart Secaf. Entenda as 4 etapas do diagnóstico organizacional e sua importância para entender melhor seu negócio. Setting Consultoria. 18 de out. 2018. Disponível em: <<https://www.setting.com.br/blog/gestao-empresarial/etapas-do-diagnostico-organizacional/>>. Acesso em: 28 abr. 2020.