

UNifeob

**PROJETO
INTEGRADO**

**ESCOLA DE
NEGÓCIOS**

2020



UNIFEOB

UNifeob

CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

INTERNATIONAL PAPER

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
JUNHO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

INTERNATIONAL PAPER

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:

Ana Leticia Oliveira de Souza, RA 20000319

Bruna Cristina da Silva, RA 20000328

Isabelle Vitoria Marques, RA 20001033

Isadora Diogo Silva Martins, RA 20000320

Maria Clara de Sousa Miranda, RA 20000399

Rafaella Maldonado de Sousa, RA 20000185

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	7
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	9
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	10
4 CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17
ANEXOS	18

1 INTRODUÇÃO

Este Projeto Integrado tem como objetivo exibir a empresa International Paper de Mogi Guaçu e como ela lida com seus problemas internos e externos nas suas principais áreas de atuação focando na sustentabilidade ambiental, econômica e social.

Vamos desenvolver as maneiras de como a empresa deve lidar com a sociedade ao seu redor de forma mais ética possível, principalmente com a população que está sendo diretamente afetada pelas suas atividades, sendo colaboradores ou moradores próximos.

Apresentaremos um relatório sobre a empresa, aproveitando os aprendizados de cada unidade de estudo, sendo elas: comunicação e expressão, na qual desenvolvemos métodos para aprimorar e melhorar a comunicação empresarial e pessoal, por meio do autoconhecimento; metodologia Científica, que nos orientou a como desenvolver o Projeto Integrado, englobando os temas: citação, pesquisa, questionário, resenha, resumo, artigo, fichamento; comportamento Humano nas Organizações, refere-se a reconhecer as características e o comportamento dos colaboradores, tendo como alvo de estudo os seguintes assuntos: a psicologia como ciência, o diagnóstico organizacional, saber conhecer o próximo e a si mesmo, e métodos de motivação; desenvolvimento Sustentável, mostra como as empresas devem agir em relação com o meio ambiente e como diminuir ao máximo os impactos ambientais causados pela produção industrial, procurando o bem-estar da sociedade; ética e Sociedade, ensinou a tomar decisões de forma empática e solidária, fazendo refletir sobre as ações tomadas.

O conceito de sustentabilidade, assim como do desenvolvimento sustentável, é garantido por três pilares: econômico, social e ambiental. Seu objetivo é manter o equilíbrio entre os elementos para garantir a integridade do planeta, da natureza e da sociedade no decorrer das gerações. Como diria Mahatma Gandhi, “cada dia a natureza produz o suficiente para nossa carência. Se cada um tomasse o que lhe fosse necessário, não havia pobreza no mundo e ninguém morreria de fome” e complementa “a natureza pode suprir todas as necessidades do homem, menos a sua ganância”.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A INTERNATIONAL PAPER DO BRASIL LTDA é uma empresa que surgiu nos Estados Unidos em 1898, é uma produtora líder mundial de embalagens, papel e celulose, introduzida no Brasil em meados de 2000 através da aquisição da Champion, que comercializa linhas como Chamex e Chamequinho. A sede nacional encontra-se na cidade de Mogi-guaçu-SP, Rodovia Sp-340, S/N KM 171 CEP: 13844 – 502, CNPJ 52.736.949/0002 – 39, com participação de uma grande quantidade de filiais espalhadas pelo mundo (Anexo 1), empregando aproximadamente 53 mil funcionários.

Visa ser uma das melhores e mais respeitadas empresas do mundo, cujo sua missão é melhorar o mundo de hoje e para as futuras gerações usando recursos renováveis para fabricar produtos dos quais as pessoas dependem diariamente, baseando-se nos valores de liderança, responsabilidade e resultados. Além de ter como princípios: buscar a otimização do uso de recursos; estimular o interesse das futuras gerações em relação à necessidade e à importância da preservação do meio ambiente; buscar a sustentabilidade.

A IP conta com o fornecimento de: matéria-prima e químicos; material manutenção e CAPEX; fibra; celulose; energia; serviços de manufatura; envoltórios; transporte madeira; serviços em geral; aparas; madeira para energia, para a produção de seus principais produtos: papel branco; papel para embalagens; chapas de papelão ondulado; embalagens de papelão ondulado. (Anexo 2) Busca fornecedores com a segurança sendo um dos valores centrais, promovendo a inovação e colaboração com os mesmos, que estejam animados em crescer com a empresa.

Seus maiores concorrentes são: Klabin; Suzano; Westrock; Trombini Fraiburgo. Os principais distribuidores da região sudeste são: Camila Papéis, Forpal, Vivox, Portela, Papel Ecológico, Labate, Pinhopel, Plexpel, LDP, Rosset, Samab, Passalacqua, Celumix, Encapa, Resma, Palimontes Comércio e Serviços Ltda.

A INTERNATIONAL PAPER considera que o trabalho em equipe é essencial para um maior desempenho e produtos de qualidade visando a satisfação de seus clientes.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

A ética tem como significado a reflexão de nossas ações para acharmos a direção e o equilíbrio de nossas atitudes. As organizações necessitam do estudo da ética dos negócios para compreender como aplicar a melhor decisão para alcançar seus objetivos, pensando no seu próprio crescimento e no bem-estar de seus funcionários. Mas levando em conta todos os outros fatores e se não há sacrifícios sendo feitos para tal. As empresas têm o dever e o compromisso com os funcionários, sociedade, meio ambiente, consumidores, outras empresas, com o futuro e o presente. Para auxiliar os compromissos éticos da empresa existe um código de ética, ou seja, um documento que serve para divulgar e colocar em vigor na empresa o desenvolvimento de suas políticas, sua missão e seus valores (ALENCASTRO; ALVES, 2017). A ética aplicada nos ajuda a analisar nossas ações profissionais. “Uma empresa é considerada ética se adota uma postura íntegra como estratégia de negócios, ou seja, age de forma honesta com seus stakeholders, o que implica, por exemplo, respeitar todos os compromissos assumidos” (ALENCASTRO; ALVES, 2017, p.30).

De acordo com o livro “Governança, gestão responsável e ética nos negócios”, que expõe as ideias dos autores, Mario Sérgio Cunha Alencastro e Osnei Francisco Alves, na década de 80 e 90 aconteceu os escândalos corporativos, no qual foi indicado uma quebra das concepções éticas nos negócios, após estes acontecimentos foi feita a implementação dos códigos de ética, como algo necessário para as organizações.

Os princípios éticos devem se aplicar a todos que estão relacionados a empresa, desde os clientes até os fornecedores. E tudo que for administrado deve ser ligado aos interesses dos stakeholders, indo além das preferências dos acionistas.

Pode-se observar que a ideia de ser ético e fazer a escolha correta está baseada em quatro ideias:

1. De acordo com filósofo Platão, em que diz “A ética é a virtude dos sábios”, ele afirma que para tomar a decisão mais ética deve buscar constantemente

por mais conhecimento, desse modo, quanto mais conhecimento, maior a chance de tomar uma decisão certa.

2. Devemos sempre apoiar-nos na razão para tomarmos decisões, e não deixar que os afetos (tristeza e felicidade) nos guiem, relatado pelo filósofo Espinoza.
3. Para o filósofo Immanuel Kant, é preciso universalizar o princípio das nossas ações, ou seja, pensar como seria se todos tomassem a mesma decisão.
4. Jean-Paul Sartre diz que todos somos livres para tomarmos decisões, mas devemos ter total responsabilidade sobre as mesmas.

Para manter o compromisso ético, a organização acredita em valores essenciais, sendo elas:

- Compromisso: Comprometidos com a proteção, saúde e a segurança de seus colaboradores e comunidade, buscam sempre oferecer o melhor.
- Propriedade: São responsáveis por seguir a lei que se aplica a IP. Cumprem a mesma, onde quer que a empresa venha operar e preservar os mais elevados padrões de comportamento ético no trabalho.
- Respeito: Fundamentam o respeito, dignidades e aprovam as diversidades. Os negócios são executados de forma justa e os recursos naturais são administrados com responsabilidade.
- Excelência: É essencial a excelência operacional e a integridade ao conduzir informações cruciais aos negócios. Cuidando com cautela dos recursos de terceiro, comprovando todo seu compromisso de excelência ética.

Após esse período de pandemia, as empresas devem adquirir como protocolo alguns compromissos éticos, que muitas vezes são deixados de lado por medo de atrapalhar o rendimento de seus colaboradores e todo funcionamento organizacional. Esses compromissos têm a finalidade de que as empresas consigam manter um ambiente de trabalho adequado com funcionalidade e bem-estar. Nesse momento, a coordenação precisa ter empatia para com os funcionários, avaliando e tentando entender a realidade que a pessoa está vivendo independente da situação do país.

Um meio de comunicação acessível como: palestras, reuniões, redes sociais, etc, podem facilitar nessa nova conduta adquirida, chegando ao objetivo de incentivar a solidariedade, respeito, união e compaixão.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A empresa pratica o balanço social, que é o meio da organização prestar contas à sociedade sobre a sua gestão econômico-social, e é divulgado para o público interno e externo. E apresenta também indicadores ambientais, sendo eles, ISO 9001, ISO 14.001, OHSAS 18.001, Cerflor e FSC™ e EcoLabel Flower, e seus resultados são divulgados no site da empresa. A organização apresenta ainda um bom nível de relação com a sociedade e com os funcionários.

Os cargos são indiferentes, qualquer gênero pode ocupar o lugar de superioridade, as remunerações são confidenciais. Existe um projeto de inclusão da mulher para racionalização. Além disso, possui plano de cargos e salários, os quais os funcionários têm acesso.

Além disso, a empresa possui planos de melhorias ambientais, em 2014 estabeleceu uma meta para o manuseio sustentável dos resíduos. Foi estipulada a redução de 30% até 2020, que foi considerada um plano bem desafiador. Mas se for comparado com o ano de 2010, foram 7% a menos de resíduos gerados e 57% reutilizados em comparação a 50%. Conforme é observado por meio do próprio site e por redes sociais, como Facebook e LinkedIn, sua divulgação é voltada para ambos os públicos (interno e externo).

A International Paper pratica ações sociais, uma delas é um projeto educacional para as comunidades ao entorno da fábrica. Em 2011 começou o projeto Apicultura solidária, o projeto visa o uso múltiplo das florestas de eucalipto, priorizando o desenvolvimento socioambiental nas áreas de atuação da IP, gerando renda aos apicultores locais. Contempla projetos e ações em todas as cidades brasileiras que possui operação. Em 2014 impactou diretamente mais de 32 mil pessoas, com 9 projetos próprios e 2 outros projetos realizados por meio de programas de incentivo fiscal do Governo Estadual e Federal.

Outro projeto desenvolvido pela empresa é a ‘Pegada de Carbono’, que consiste no cultivo de eucaliptos, retirando 6 toneladas de carbono a cada tonelada de papel. No qual, mais de 70 mil mudas de eucaliptos são plantadas por dia e 25 mil hectares estão em estado de conservação da biodiversidade e de matas nativas.

Contam também com o Plano de Manejo, o qual é voltado para a garantia de uma produtividade sustentável de madeira, com destino aos fornecimentos para unidades produtoras de papel e celulose.

“Todo nosso negócio depende da sustentabilidade das florestas plantadas. Continuaremos a liderar o mundo no manejo responsável de florestas para garantir ecossistemas florestais saudáveis e produtivos para as futuras gerações” (INTERNATIONAL PAPER, 2018).

3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA

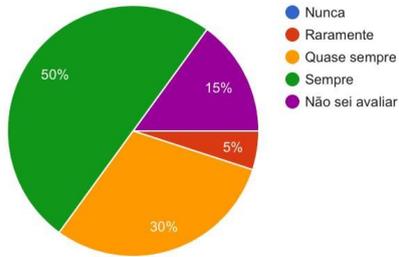
Logo após os resultados obtidos pelo diagnóstico organizacional da empresa International Paper, adquirimos 20 respostas fictícias, no qual foi observado aspectos essenciais para o desenvolvimento dos funcionários dentro da organização, visando pontuar os temas: motivação, salários, ambiente, relacionamento, comunicação, treinamento e desenvolvimento, liderança e benefício.

Com base nas perguntas do questionário realizados, percebe-se que a satisfação dos colaboradores referente a colegas de trabalhos deslocados da equipe é negativo. As questões relacionadas ao feedback, foi observado o grau de retorno dos funcionários da companhia associada, para que fosse analisado se eles se sentem correspondidos e estimulados dentro da empresa. As demais questões os resultados são sempre ou quase sempre satisfatórios.

Segue abaixo os gráficos representando os resultados obtidos:

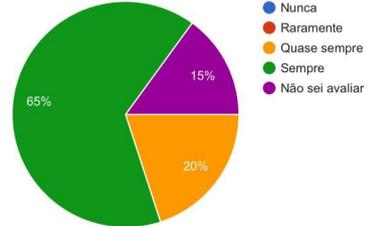
Porcentagem de funcionários satisfeito com seu cargo:

20 respostas



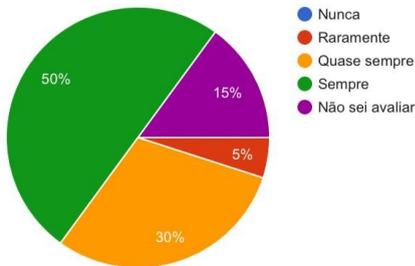
Os funcionários geralmente recebem informações suficientes sobre os benefícios da empresa:

20 respostas



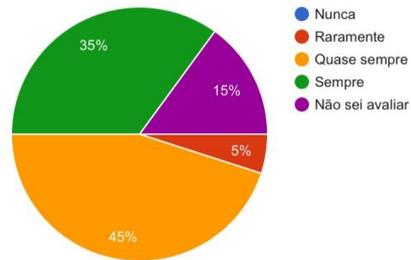
Porcentagem de funcionários satisfeito com seu cargo:

20 respostas



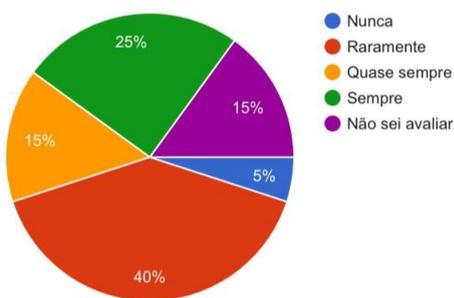
De modo geral os funcionários acham que a empresa os remunera adequadamente:

20 respostas



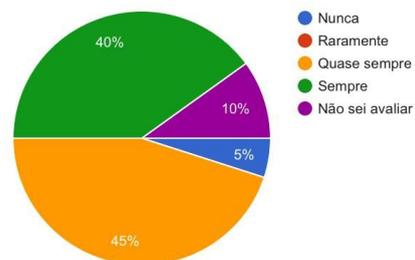
Raramente percebem colaboradores deslocados na sua equipe:

20 respostas



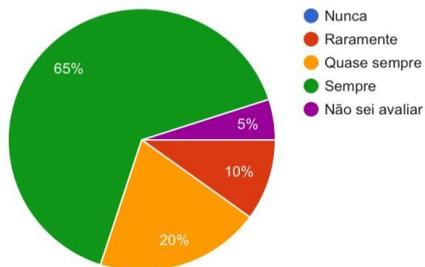
A empresa geralmente investe em treinamentos para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários:

20 respostas



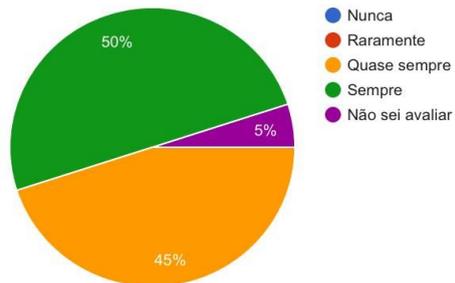
As condições ambientais do local de trabalho satisfazem a maioria dos funcionários.:

20 respostas



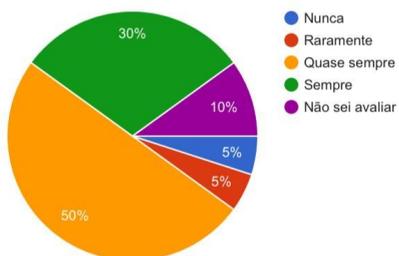
Normalmente as orientações que os funcionários recebem são claras e objetivas:

20 respostas



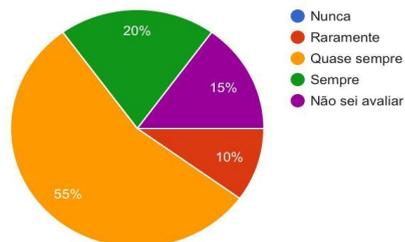
Porcentagem de funcionários que se sente seguro para dizer o que pensam:

20 respostas



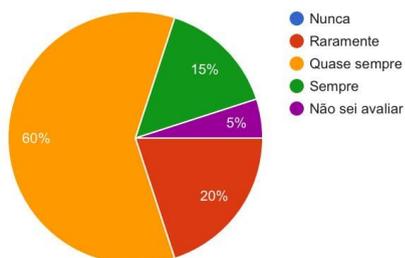
Funcionários que acham que a empresa promove eventos que os motivam:

20 respostas



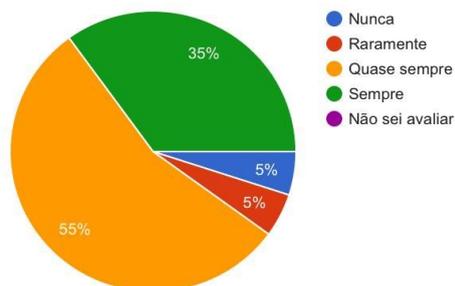
Porcentagem em que os funcionários depositam confiança em seu colega de trabalho:

20 respostas



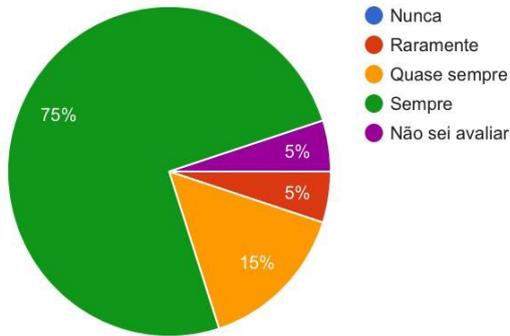
Porcentagem de profissionais que recebem feedback do seu desenvolvimento:

20 respostas



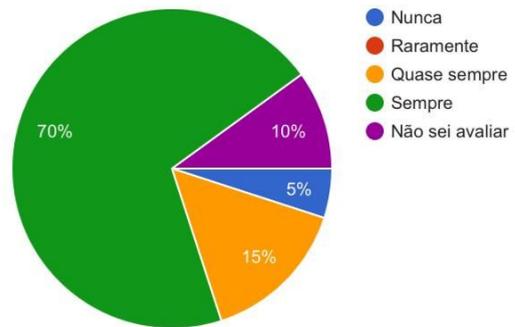
Frequência de pessoas que acham que o treinamento recebido os capacita para atuação:

20 respostas



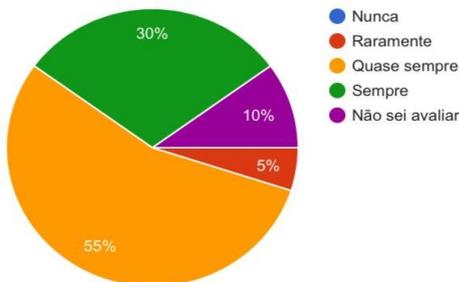
Total de pessoas que receberam explicações claras sobre os benefícios oferecidos pela empresa ao entrar na mesma:

20 respostas



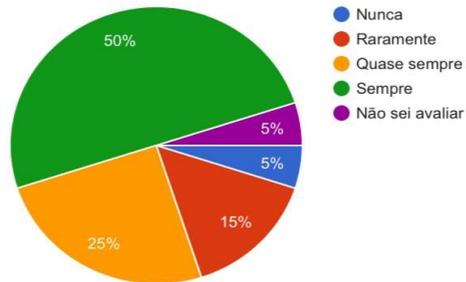
Constância de pessoas que possuem superiores receptivos a sugestões de mudança:

20 respostas



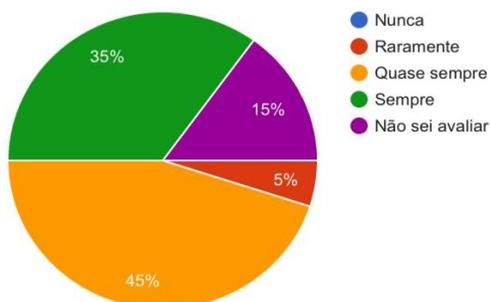
Total de pessoas que tem como costume feedback da gestão:

20 respostas



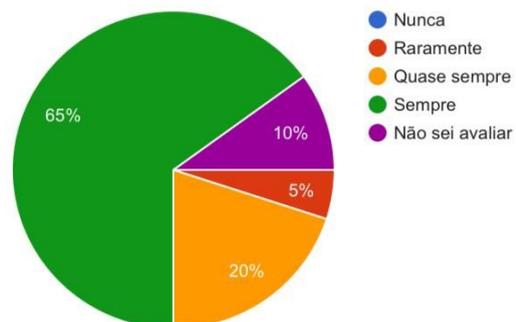
Frequência de pessoas que têm algum tipo de comunicação viável com os superiores:

20 respostas



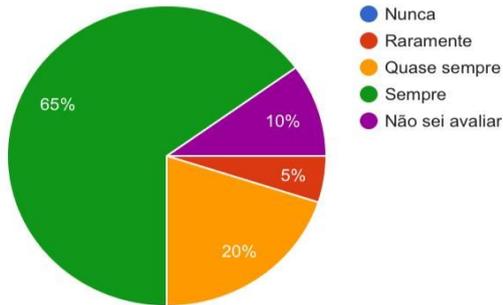
Constância de pessoas que se sentem motivados pela empresa:

20 respostas



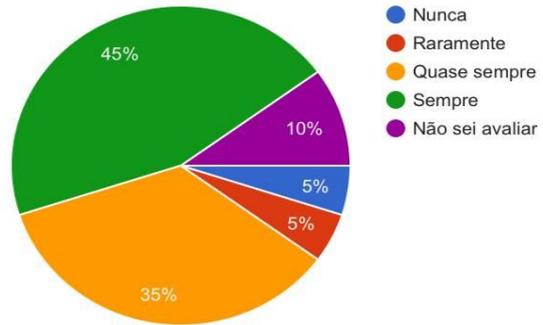
Constância de pessoas que recebeu treinamento para execução do cargo:

20 respostas



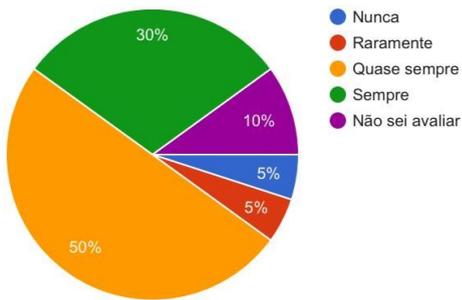
Total de pessoas que se sentem estimuladas por alguém referente ao autodesenvolvimento:

20 respostas



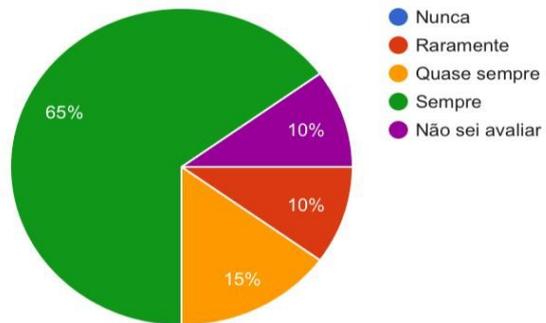
Total de pessoas que tem o salário condizente com as expectativas dentro da organização:

20 respostas



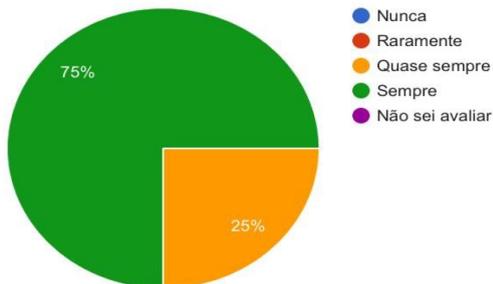
Frequência de pessoas satisfeitas com os benefícios da empresa:

20 respostas



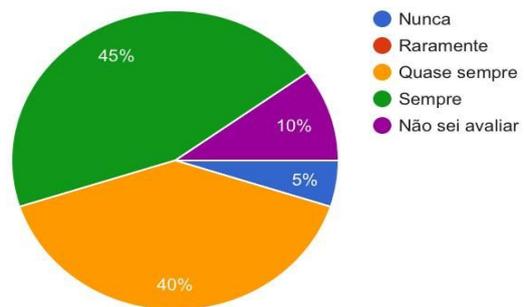
Frequência de pessoas que buscam conhecimento sobre as atividades afins e assuntos relacionados à sua área de atuação:

20 respostas



Pessoas que recebem feedback com frequência das solicitações apresentadas aos superiores:

20 respostas



Conclui-se que os funcionários sentem satisfeitos e motivados em trabalhar nessa empresa, porém os seus superiores não são tão receptivos quanto gostaria perante as críticas e sugestões. Entretanto, a empresa tem uma ótima avaliação relacionada nas questões sobre os benefícios, o treinamento adquirido ao ingressar na empresa, e pela motivação que é proposta aos seus funcionários. Além disso, os funcionários sentem-se satisfeitos com as condições ambientais no local de trabalho.

4 CONCLUSÃO

Em virtudes dos aspectos citados, conseguimos analisar que a empresa International Paper, se diferencia pelo fato de ser uma organização que se preocupa com a sustentabilidade, não somente para o cumprimento de leis, mas para contribuir de fato com o planeta. Como, por exemplo, seus projetos apresentados no tópico sobre desenvolvimento sustentável, no qual apresenta também o balanço social, ou seja, o meio por onde a empresa presta contas à comunidade sobre a sua gestão econômico-social, demonstrando preocupação e empatia com as pessoas em sua volta.

Levando em conta seus valores essenciais para manter os compromissos éticos, a empresa apresenta os seguintes valores: compromisso, propriedade, respeito e excelência. Conseqüentemente, a empresa ao zelar pelos compromissos éticos, estabelece uma produtividade melhor, um bom ambiente de trabalho, além de aumentar a confiança na relação entre superiores e funcionários.

Após a pesquisa fictícia, devido à falha de comunicação com a empresa, considera-se que a organização apresenta uma boa comunicação com seus funcionários e um ambiente de trabalho adequado e motivador. Por outro lado, existem pontos a serem ajustados.

Em suma, a INTERNATIONAL PAPER é uma empresa de excelência em sua área de atuação, sendo referência no mundo todo por buscar produzir de maneira responsável e sustentável, pensando no impacto que pode afetar as gerações futuras.

REFERÊNCIAS

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.30

CELULOSE ONLINE, **As dez maiores fábricas integradas de papel no Brasil**, 20 de novembro de 2017. Disponível

em:<<https://www.celuloseonline.com.br/as-10-maiores-fabricas-integradas-de-papel-no-brasil-acesso/>> Acessado em 15 de abril de 2020

cessado em INTERNATIONAL PAPER, **Código de conduta**, data de postagem, não identificada no item. Disponível em:

<http://www.internationalpaper.com/docs/default-source/portuguese/company/about-ip/ethics/c%C3%B3digo-de-conduta.pdf?sfvrsn=528adc33_8>Acessado em 30 de abril

INTERNATIONAL PAPER, **Distribuidores**, data de postagem, não identificada no item. Disponível

em:<<http://www.internationalpaper.com/pt/produtos/am%C3%A9rica-do-sul/pap%C3%A9is/pap%C3%A9is-offset/distribuidores>>Acessado em 15 de abril de 2020

INTERNATIONAL PAPER, **Fornecedores**, 19 de jul. de 2016. Disponível em:

<<http://www.internationalpaper.com/pt/empresa/fornecedores>> Acessado em 15 de abril de 2020

INTERNATIONAL PAPER, **Página inicial**, 12 de setembro de 2019. Disponível em:

<<http://www.internationalpaper.com/pt>>Acessado em 15 de abril de 2020

INTERNATIONAL PAPER, **Relatório de sustentabilidade**, data de postagem.

Disponível

em:<http://www.internationalpaper.com/docs/default-source/portuguese/company/regions/south-america/relat%C3%B3rio-de-sustentabilidade-2018_pt.pdf?sfvrsn=df33bb33_0>Acessado em 30 de abril

WIKIPEDIA, INTERNATIONAL PAPER, 12 de setembro de 2019. Disponível

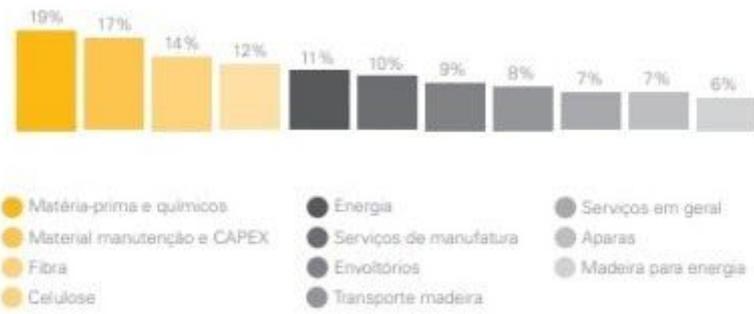
em:<https://pt.wikipedia.org/wiki/International_Paper> Acessado em 15 de abril de 2020

WORD, **Quesitos proposto**, 16 de maio de 2020 . Disponível

em:<<https://1drv.ms/w/s!Ag2nniuWylkgkC9DMCWbWwoJYib9>>Acessado em 30 de abril

ANEXOS





Anexo 2