



UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

MINERAÇÃO CURIMBABA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

MINERAÇÃO CURIMBABA

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio Angelo Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Ética e Sociedade – Prof. Mateus Amoedo Zani

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

Alunos:

ANDREZA PACHECO DA SILVA, RA 20000894

BRENDA VENÂNCIO MOREIRA, RA 20001323

JOSÉ RAFAEL RAMOS CIRINO, RA 20000554

LUIS GUILHERME CASSIANO, RA 20000969

MARIA EDUARDA PETRECA, RA 20001834

TATIANE SERRANO, RA 20000075

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2020

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
PROJETO INTERDISCIPLINAR	8
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	8
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	13
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	16
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

Este Projeto Integrado tem como principal objetivo apresentar a empresa Mineração Curimbaba de Poços de Caldas, que possui uma capacidade produtiva de 375 mil toneladas ao ano de bauxita, e seus respectivos aspectos na área de sustentabilidade.

A empresa foi escolhida por conta de seu destaque na parte ambiental. Fundada no ano de 1940, Benedito Moreira Curimbaba criou uma empresa mineradora localizado no sul do Estado de Minas Gerais. Através de uma visão pioneira, Benedito investiu em alguns depósitos de bauxita e desenvolveu a utilização das rochas potássicas como adubo.

Na década de 80, as exportações da Mineração tornaram-se significativas, proporcionando sua consolidação em nível nacional e internacional, com seus produtos de alta qualidade e tecnologia à base de bauxita. A Mineração Curimbaba, sempre atenta às questões ambientais e sociais, fundou em 1988, a Tarumã, empresa responsável pelo reflorestamento e recuperação de áreas degradadas. Em 2007, criou a Fundação Curimbaba, organização de cunho cultural e social, além de outras questões que serão apresentadas ao longo deste documento.

Para a apresentação deste trabalho, utilizaremos os aprendizados de algumas matérias, sendo elas: Metodologia Científica, que apesar de não possui um capítulo escrito neste artigo, nos auxiliou no processo de formatação, assim como a construção de questionários, como coletar informações e colocá-las de maneira correta. Outra matéria foi a de Comportamento Humano nas Organizações, onde aprendemos as características do ser humano por meio da psicologia, como são os relacionamentos internos dentro de uma empresa e, o que as pessoas esperam uma das outras. A terceira é denominada como Comunicação e Expressão, e é formada por aulas que auxiliaram no desenvolvimento de nossas habilidades, tanto pessoal quanto profissional, sendo a matéria que irá nos ajudar a desenvolver o vídeo complementar deste projeto. Ademais, a disciplina de Desenvolvimento Sustentável, ressalta a importância do meio ambiente, demonstrando como é essencial a preservação dentro e fora da empresa, e como combinar o humano, o social e o ambiental. Por fim, Ética e Sociedade, mostrando a importância da diversidade dentro do ambiente de trabalho.

DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Mineração Curimbaba LTDA é uma empresa inscrita no CNPJ de número 23.640.204/0001-92. Fundado no dia 31/08/1966, por Benedito Moreira Curimbaba, localizada na Av. João Pinheiro, número 3665-Bairro: Ponte Preta - Poços de Caldas, MG- CEP:37.704-392. Sendo uma Sociedade Empresária Limitada.

Com apenas 156 mil habitantes, Poços de Caldas sedia o maior produtor mundial de propantes de bauxita (pequenas pelotas usadas no processo de fraturamento hidráulico de poços produtores), a Mineração Curimbaba. A empresa tem uma capacidade produtiva de 375 mil toneladas ao ano de bauxitas sinterizadas, bauxitas ativadas, argilas refratárias sinterizadas, propantes, atende inúmeros segmentos industriais e comerciais, destacando-se a indústria de óleo e gás, a petroquímica, jateamento de superfícies, fluxo cerâmico para solda elétrica, refratários, abrasivos, tratamento de óleos minerais e biodiesel, microfusão e fundição. A maior parte desse volume é exportada para os Estados Unidos, Europa e América do Sul.

A Mineração Curimbaba atua no ramo de mineração, como uma das maiores mineradoras de Minas Gerais, com seu foco em extração de bauxita, principal minério utilizado na fabricação de alumínio, e atendendo diversos ramos de negócios desde indústrias de óleo e gás, até petroquímicas. Devido ao nicho de mineração e a alta assertividade no modo operante, a mineradora não possui fábricas e armazéns apenas no Brasil mas sim em diversos outros países tornando assim a empresa uma multinacional.

Por possuir um foco de crescimento e sustentabilidade de longo prazo a mineradora não necessita de um alto custo de alavancagem para poder crescer no mercado, uma vez que seu crescimento é gradual através de seus processos de sempre buscar preservar o patrimônio ambiental, um fato que diversas empresas do ramo não utilizam, podendo causar graves danos ao meio ambiente.

O mercado mundial de propantes, no qual a empresa está inserido, é liderado pela Carbo Ceramics, com sede no Texas, um dos principais destinos das exportações mundiais do produto. A segunda posição é disputada pela Mineração Curimbaba e a francesa Saint Gobain, que tem uma linha de produtos mais variada do que a concorrente brasileira. O mercado, porém, vem sendo invadido por fornecedores

chineses: segundo dados da organização independente US International Trade Commission citados pela agência Reuters, as exportações de propante da China para os Estados Unidos cresceram mais de 12 vezes entre 2008 e 2011.

Quanto aos clientes, a empresa exporta cerca de 52,36% para o mercado americano e 33,6% para a Argentina — o restante é dividido entre Emirados Árabes Unidos, Omã e outros, com menor participação. Projeções da consultoria especializada Freedonia apontam que a demanda norte-americana devia chegar perto de 50 milhões de toneladas em 2017, movimentando o equivalente a US\$ 10 bilhões. Os propantes de bauxita devem abocanhar cerca de 10% deste mercado, dizem especialistas.

No Brasil, ainda não há grande consumo dos produtos, dado o estágio ainda embrionário da exploração de jazidas não convencionais de petróleo e gás.

PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

A partir do conteúdo estudado na disciplina de Ética e sociedade, entendemos ética em um primeiro momento como norma, liberdade e responsabilidade, e ao darmos continuidade no estudo da matéria podemos entender ética como abrangente de uma vasta área, podendo estar relacionada com temas ligados ao ambiente familiar, escolar, profissional, econômico, social e político, assuntos que trataremos ao longo deste capítulo.

A ética na cidadania busca refletir sobre o comportamento humano, e por esse motivo, estudamos a cidade da empresa escolhida, nesse contexto, sobre o Índice de Desenvolvimento Humano de Poços de Caldas, entendendo mais sobre a população, educação, saúde, clima, buscando refletir sobre a qualidade de vida que o município oferece em geral a sua população e os detalhes por trás do número apresentado no IDHM.

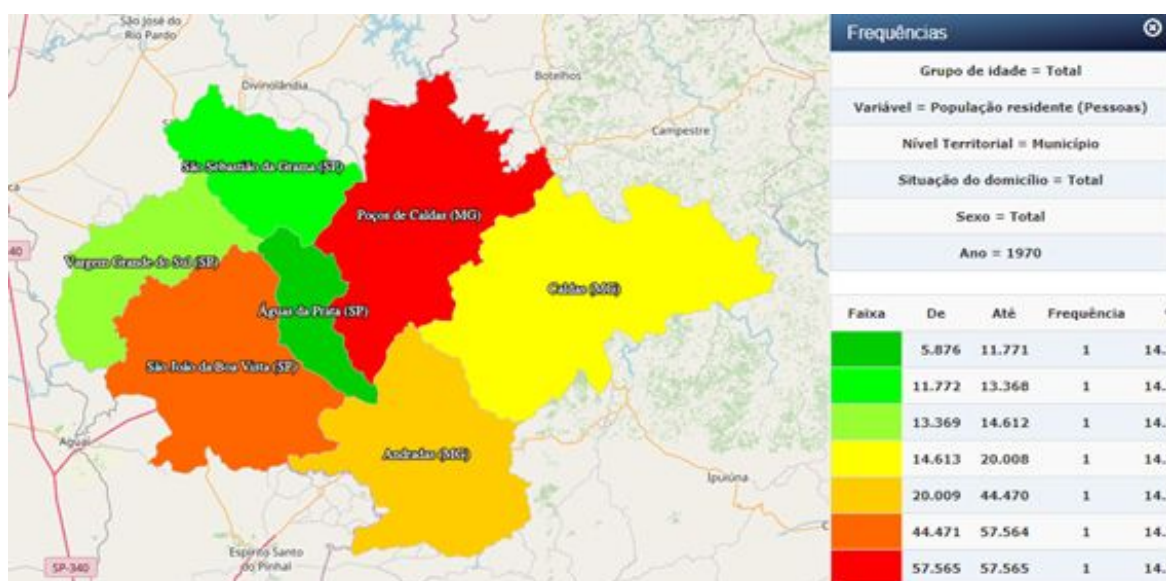
Poços de Caldas é um município brasileiro do Estado de Minas Gerais, no sudeste do país. Está localizado na mesorregião do Sul e Sudoeste de Minas. Segundo estimativa do IBGE para 1º de julho de 2017, é o 15º município mais populoso do estado com 166 085 habitantes, conhecida pelas águas raras e com poderes de cura, que foram responsáveis pela prosperidade do município desde os seus primórdios.

O município localiza-se numa área de transição entre dois biomas: o Cerrado e a Mata Atlântica, entretanto, predomina o bioma Mata Atlântica. Duas estações climáticas típicas são mais sentidas ou definidas: o inverno de abril a setembro, com temperaturas mais baixas e menores índices pluviométricos (temperatura média de 15 °C) e o verão de Outubro a Março com temperaturas mais elevadas e maiores precipitações. O município situa-se num planalto elíptico, com área aproximada de 750 km², altitude média de 1300 m e campos suavemente ondulados.

Para realização dessa pesquisa, utilizamos como principal fonte o Atlas Brasil 2013. Esta consiste em uma plataforma didática online, criada por um dos órgãos da ONU, o PNUD (Programa das Nações Unidas em Desenvolvimento) com a transmissão de dados geográficos de mais de 5.500 municípios brasileiros.

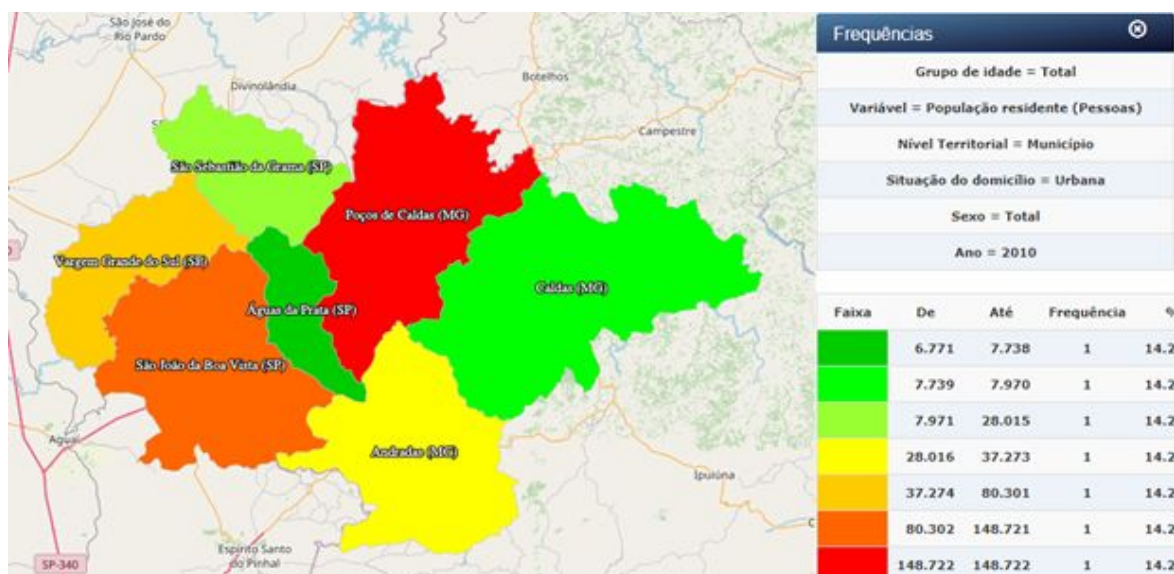
Segundo estimativa do IBGE, o município de Poços de Caldas contabilizava 57.565 habitantes em 1970, e acabou mudando muito após 40 anos, contabilizando a marca de 152.435 habitantes em 2010, de acordo com o mesmo órgão. Estudando esses números a fundo, percebemos que em 1970 a quantidade de homens residentes na cidade era de 28.557, e o de mulheres era de 29.008, enquanto que em 2010 o número de homens passou a ser 73.680, e o de mulheres passou a ser 78.755, aumentando assim a diferença do número populacional por sexo na população. Além disso, utilizando os dados de 1970, observamos que a população era composta por 51.777 moradores da região urbana, contra 5788 na região rural, já em 2010 a diferença aumenta ainda mais, sendo cerca de 148.722 moradores da região urbana, contra 3.713 na região rural.

Figura 1: População Total de Poços de Caldas em 1970



Fonte: Atlas Brasil (2013)

Figura 2: População Total de Poços de Caldas em 2010



Fonte: Atlas Brasil (2013)

Os solos têm características geológicas diversas. São formados por extensa intrusão de rochas alcalinas (sienitos nefelínicos), circundados por formações arqueanas. Em geral são argilosos, com pequenas ocorrências de arenito e a presença de jazidas de bauxita e argila refratárias. Há grandes reservas de minérios ferrosos, não ferrosos e radioativos. A morfologia poços-caldense mostra a seguinte conformação topográfica: relevo plano 7%, ondulado 57% e montanhoso 36%.

O IDH é a ferramenta que o PNUD utiliza para medir como os países estão no seu desenvolvimento, considerando sempre saúde, educação e renda. Sua variação é de 0 a 1, onde de 0 a 0,49 é muito baixo; de 0,50 a 0,59 é ruim; já 0,60 a 0,69 médio; 0,70 a 0,79 é alto e acima de 0,80 é considerado um nível muito alto.

O IDHM (ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO MUNICIPAL) deve ser centrado nas pessoas e na ampliação do seu bem-estar, entendido não como o acúmulo de riqueza e o aumento da renda, mas como a ampliação das escolhas e da capacidade e da liberdade de escolher. Por possuir muitos municípios, o estudo no Brasil foi dividido entre as cidades, para que assim o estudo seja mais completo, e se aproxime cada vez mais da realidade da população. Nesta abordagem, a renda e a riqueza não são fins em si mesmas, mas meios para que as pessoas possam viver a vida que desejam.

O IDHM é um índice composto que agrega 3 das mais importantes dimensões do desenvolvimento humano: a oportunidade de viver uma vida longa e saudável

(Longevidade), de ter acesso ao conhecimento (Educação), e ter um padrão de vida que garanta as necessidades básicas (Renda). No caso de Poços de Caldas, município onde se localiza a empresa Mineração Curimbaba, observamos que o IDHM apresenta-se maior que o IDHM do Brasil em todos os anos e em todos os quesitos, juntamente com isso observamos que no ano de 1991 Poços obteve o número de 0,581 sendo considerado como um número baixo, em 2000 subiu cerca de 23,23% e apresentou o número de 0,716 sendo assim considerado como alto, já em 2010 acabou subindo cerca de 8,79%, e assim, o índice passou a apontar o número de 0,779 mantendo sua classificação como alto.

Todavia, quando falamos nos IDHM específicos como Renda, Educação e Longevidade temos uma nova dimensão dos números. A princípio verificamos o IDHM sobre a Renda da população Poços-Caldense, podendo ser considerada ainda superior ao IDHM do Brasil no mesmo quesito, verificamos que, em 1991 obteve a somatória de 0,689 sendo considerado médio, em 2000 subiu cerca de 9,28% indo para 0,753 e se classificando como alto, já em 2010 manteve sua classificação como alta, subindo apenas 1,99% e totalizando 0,768, mostrando um crescimento menor em comparação à década anterior.

Ademais, quando verificamos o indicador Educação do IDHM da cidade, vemos que em 1991 o estudo marcava 0,367 sendo classificado como muito baixo, porém tendo uma grande crescente na década seguinte, para o ano de 2000 marcou 0,574 mostrando um aumento de 56,4%, mas sendo classificada como baixa apesar do crescimento, por fim de 2000 a 2010 observamos o crescimento de 22,99% subindo assim para 0,706, alcançando portanto o título de alto e pulando a posição média do ranking. Apesar de seu crescimento aparente e da nova posição de índice alto, a educação pode ser considerada como o indicador mais precário de Poços, mostrando que nem todos têm acesso à educação, um ponto que será necessário verificar e melhorar nos próximos anos.

Figura 3: Indicador Educação do IDHM de Poços de Caldas

Espacialidades	IDHM 1991	IDHM 2000	IDHM 2010	IDHM Educação 1991	IDHM Educação 2000	IDHM Educação 2010
Brasil	0,493	0,612	0,727	0,279	0,456	0,637
Poços de Caldas (MG)	0,581	0,716	0,779	0,367	0,574	0,706

Fonte: Atlas Brasil (2013)

Por fim, analisamos o indicador Longevidade, onde pode-se verificar os seguintes números para os anos de 1991, 2000, 2010 respectivamente, 0,775, 0,850, 0,872, sendo o de 1991 classificado como alto, e ambos das décadas seguintes sendo classificados como muito alto. Apresentando o índice de crescimento de 9,6% de 1991 para 2000 e 2,5% de 2000 para 2010. Apesar de não enxergarmos um alto crescimento em termos de porcentagem, a Longevidade de Poços de Caldas apresenta os maiores números considerando os três indicadores pesquisados, dessa forma, podemos verificar o forte da cidade como sendo o tempo de vida de sua população, sendo relacionada a maiores qualidades de vida da população idosa na cidade.

Portanto, observando as características expostas da cidade de Poços de Caldas, fica visível qual seria o principal propósito da instalação de uma mineradora no município, tendo em vista o tipo de solo, a quantidade de mão de obra e matéria prima disponível, o lucro visado e presente em seu negócio, além de ser empresa em sintonia com o mercado regional, com serviços e produtos qualificados e diferenciados, investindo na formação técnica e profissional de seus colaboradores e cuidando do meio ambiente. Ademais, vale ressaltar que a principal missão da Mineração Curimbaba é a de prover minerais industriais, fertilizantes e serviços de alta qualidade com o aproveitamento eficaz de suas jazidas e integração vertical de seus processos, de modo a garantir o fornecimento de seus produtos e serviços por décadas, uma vez que, tendo como conceito a palavra *Carrying capacity*, que significa de acordo com Martins (2002), a capacidade limite dos ecossistemas de conservar a vida das espécies, com o passar dos anos, essa ideia vem sendo cada dia mais conhecida e relacionada ao crescimento econômico e ao desenvolvimento humano como um todo, é preciso preservar e conservar o máximo do meio ambiente possível. .

Diante dos resultados, concluímos que, a qualidade de vida da cidade de Poços de Caldas mesmo não conseguindo mostrar um alto crescimento em porcentagem, como

já diz nos dados de Longevidade da cidade, ainda é boa, sendo uma cidade com forte índice de qualidade de vida da população idosa. Já nos índices de Educação, na cidade é uma situação precária, garantindo que, nem todos tem o acesso devido, no qual, sendo um ponto forte para verificação de melhorias e mudanças para os próximos anos.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A degradação do meio ambiente, que tem sido objeto de alarmes há décadas, é, sem dúvida, um notável exemplo de sequelas da utilização de novos conhecimentos sem uma prévia consideração dos efeitos sobre as condições de vida no longo prazo. Unindo os conceitos de Ética e de desenvolvimento sustentável, observamos que, nos dias atuais com um mundo cada vez mais globalizado e competitivo, as pessoas preocupam-se com a ética nos seus negócios mostrando-se cada vez mais eficazes para competir com sucesso e obter resultados positivos.

A Mineração Curimbaba visa desenvolver continuamente seus negócios de maneira sustentável e contribuir para a formação de uma sociedade mais consciente, justa e homogênea. Almejando a satisfação de seus colaboradores e clientes, o Grupo Curimbaba tem como missão corporativa agregar valor às suas matérias-primas. Para isso, melhora continuamente seus processos e produtos, por meio das ferramentas do seu Sistema de Gestão da Qualidade.

A Mineração Curimbaba desenvolve em todas as suas operações um sistema de gestão da qualidade se comprometendo constantemente com o equilíbrio das necessidades de seus acionistas, clientes, funcionários, fornecedores e sociedade. Para garantir a qualidade dos produtos em todo o processo, desde a Pesquisa Mineral até o produto final, a Mineração Curimbaba consta de profissionais altamente qualificados. A área técnica possui laboratórios modernos e sofisticados que proporcionam uma vasta gama de ensaios atendendo aos mais diversos tipos de clientes.

Nas unidades industriais foram implementados nos últimos anos diversos projetos e programas de gestão ambiental e controle de impactos, entre os quais podemos citar:

1- Controle de emissões atmosféricas com substituição do óleo combustível pelo gás natural, além de modernização de equipamentos e sistemas de filtragem de gases e retenção de materiais particulados.

2- Controle de lançamento de efluentes líquidos, com implantação de uma nova estação de tratamento de esgotos e recirculação total da água utilizada no processo industrial.

3- Coleta seletiva, reciclagem e/ou reaproveitamento e destinação adequada de resíduos sólidos gerados.

4 -Recuperação e reaproveitamento de finos de minério no processo produtivo.

Para garantir maior biodiversidade da cobertura vegetal nas áreas reabilitadas, a empresa possui um horto florestal responsável pela identificação de espécies florestais nativas, coleta de sementes e produção de mudas da vegetação que ocorre naturalmente nas regiões onde atua.

Essa iniciativa permitiu o conhecimento dos métodos de quebra de dormência de sementes e produção de mudas de aproximadamente 205 espécies arbóreas nativas e exóticas, entre elas frutíferas, cuja finalidade é de atrair a fauna para fomentar o processo de sucessão natural e desenvolvimento da revegetação. Atualmente são produzidas cerca de 50.000 mudas/ano, que são usadas nos projetos de reabilitação das áreas mineradas (25%) e doadas para a comunidade (75%) e através de parcerias, para programas públicos ou privados de regeneração ambiental.

A doação de espécies nativas e exóticas tem atingido 35 mil mudas/ano e são destinadas aos pequenos fazendeiros. Parcerias com Prefeituras de Poços de Caldas, Caldas, Andradas, Senador Amaral, Bom Repouso, Manhuaçu e Simonésia foram realizadas por diversos anos seguidos sempre fomentando o conservadorismo e a prática do adensamento das matas ciliares.

A Criação de uma Reserva Particular do Patrimônio Natural - RPPN: Fazenda das Pedras Leste no interior do planalto de Poços de Caldas, com 260 hectares e o projeto de manejo da bacia hidrográfica da represa Saturnino de Brito, um dos mananciais de abastecimento da cidade representam eventos marcantes nas atividades ambientais da empresa.

Voltado para a comunidade, a empresa possui a mais de uma década, um Programa de Educação Ambiental, tendo atendido por volta de 2 mil crianças do ensino fundamental de escolas públicas da região. Além disso, A Mineração Curimbaba em conjunto com o Grupo Curimbaba conduz seus negócios de maneira responsável, promovendo condições favoráveis ao desenvolvimento social. Desde sua fundação, são

notáveis seus esforços em buscar alternativas que solucionem as carências da sociedade e estimulem a mobilização de pessoas e instituições para a construção de um futuro digno para todos.

Ademais, desde 2009 a Mineração Curimbaba, através do Grupo Curimbaba atua através da Lei Federal de Incentivo à Cultura, conhecida como Lei Rouanet (Lei nº 8.313 de 23 de dezembro de 1991), apoiando e patrocinando projetos e programas de incentivo à cultura. Os principais incentivos culturais são para programas como o Festival de Música nas Montanhas, apresentação musical gratuita composta por músicos nacionais e internacionais; o Projeto Olhar Circular, exposição fotográfica que apresenta um olhar inovador sobre Poços de Caldas; o Projeto Lá Vem História, formado por contadores de histórias que circulam pelas praças da cidade; o Projeto Instituto Lambari, que promove a inserção virtual de moradores da comunidade rural. O Grupo Curimbaba promove a difusão da arte com qualidade e valoriza as experiências culturais.

Em relação aos funcionários, empresa mantém um programa de incentivo educacional que oferece gratuitamente professores, sala de aula e material didático aos funcionários que ainda não concluíram o Ensino Fundamental. Para aqueles que já concluíram, o programa oferece apoio para a formação no Ensino Médio e bolsa-auxílio para cursos técnicos, de idiomas, faculdade e, para os funcionários que exercem cargos de gestão, pós-graduação.

O incentivo à educação se estende também aos dependentes dos funcionários. Anualmente são distribuídos vales para a compra de material escolar aos estudantes matriculados do 1º ano ao 9º ano do Ensino Fundamental.

Por meio de palestras e campanhas, os funcionários são orientados a prevenir acidentes e doenças, aplicar procedimentos de primeiros socorros e cuidar da higiene, sendo incentivados a compartilhar estes conhecimentos com familiares e outras pessoas do seu convívio. A prática de esportes e o lazer com a família também são incentivados pela Mineração Curimbaba através de sua Associação de Funcionários, que mantém dois clubes de esportes e recreação para funcionários e dependentes.

A fim de se envolver cada vez mais com o desenvolvimento social, em 2008, Sebastião Curimbaba criou a Fundação Curimbaba, instituição social voltada para o auxílio de entidades sociais e culturais, que ajuda grupos como Casa da criança, casa da alegria, hospital de Botelhos, SOS amigos da santa casa, entre outros.

Além de todos esses quesitos, a empresa costuma pagar os salários de seus funcionários em dia e não possui nenhuma falha com os direitos trabalhista, pagando férias, décimo terceiro e tudo que for de direito do trabalhador, além de cumprir com a segurança no trabalho, mantendo seus funcionários equipados e bem preparados para o dia a dia de suas jornadas.

3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA

Neste capítulo é exposto de forma clara, a importância do estudo do Comportamento Humano nas organizações, sendo este conceito referente a maneira como os colaboradores presentes na empresa agem e se expressam, interferindo na conduta e costumes do ambiente de trabalho.

Embora o comportamento humano seja estudado há séculos, a Psicologia como ciência veio para associar ideias, processos mentais e o comportamento humanos dentro dos grupos sociais. Juntamente com essa ideia, surge o diagnóstico organizacional empresarial, uma ferramenta de gestão que serve para analisar a empresa como um todo e determinar a saúde de cada departamento. Em outras palavras, com o diagnóstico organizacional é possível descobrir qual área está mais produtiva e bem organizada, e qual necessita de melhorias.

Esta avaliação deve ser realizada com base em dados objetivos, de forma imparcial e prática, assim como na psicologia. Dessa forma, os resultados vão oferecer informações detalhadas para a determinação das prioridades, e ajudarão na tomada de decisão.

A partir do estudo da Psicologia como Ciência, e do diagnóstico organizacional, elaboramos, junto ao professor Márcio Menardi, uma entrevista, a qual enviamos por e-mail à um agente do RH, e utilizamos para a realização de algumas perguntas na organização Mineração Curimbaba, que se referem à relações interpessoais, intergrupais, motivação, clima organizacional, planejamento, solução de problemas e outros quesitos dentro desse âmbito. Esse questionário teve como objetivo saber um pouco sobre as relações entre funcionários e colaboradores no cotidiano da empresa, nos possibilitando adentrar mais em sua maneira de se organizar enquanto instituição lucrativa.

Após o levantamento obtido através das respostas, analisamos os pontos negativos e positivos da empresa enquanto organização, e programamos possíveis soluções aos problemas encontrados, da mesma forma que admiramos os pontos positivos encontrados.

Perguntas da entrevista:

Quando um funcionário chega atrasado na empresa, possui uma tolerância de horário? Há alguma punição?

Você acredita que seria possível sua empresa conseguir manter bons resultados, mesmo com relações interpessoais falhas entre os membros da equipe?

Como você definiria o padrão de relacionamento da sua empresa em uma única palavra? É possível encontrar um equilíbrio perfeito entre a competição e a cooperação na sua empresa?

Na sua opinião seria possível de forma realmente efetiva termos uma empresa com muitos chefes conseguir se destacar no mercado e gerar um lucro significativo?

1. Quando um funcionário chega atrasado na empresa, possui uma tolerância de horário? Há alguma punição?
2. Você acredita que seria possível sua empresa conseguir manter bons resultados, mesmo com relações interpessoais falhas entre os membros da equipe?
3. Como você definiria o padrão de relacionamento da sua empresa em uma única palavra? É possível encontrar um equilíbrio perfeito entre a competição e a cooperação na sua empresa?
4. Na sua opinião seria possível de forma realmente efetiva termos uma empresa com muitos chefes conseguir se destacar no mercado e gerar um lucro significativo?
5. Para a empresa de vocês, a qualidade dos procedimentos e do produto final, é algo importante ou dispensável? Se é importante, é necessário que exista um padrão de comunicação eficiente, para que ocorram com êxito?
6. Pensando na melhor comunicação da empresa e conseqüentemente na integração de suas atividades, qual seria a combinação ideal de canais de comunicação?
7. O estilo de liderança ideal para a empresa, deve possuir ênfase no líder, nos liderados ou em ambos? O que é necessário fazer para um líder administrar os altos e baixos dentro da sua organização?

8. Em relação a tomada de decisões, quando a empresa vai tomar algum tipo de decisão, já aconteceu de tomar uma decisão errada e repercutir na empresa como um todo?
9. Na hora de fazer um planejamento, a empresa direciona as metas e a organização através do planejamento?
10. Quando a empresa tem algum tipo de problema, tem tendência na resolução de resolver problemas com facilidade ou tem algum tipo de dificuldade em relação a resolver problemas? É perceptível uma constante necessidade de resolver problemas na empresa?
11. Como você classifica o trabalho em equipe na sua empresa? Considera importante para o ambiente organizacional?
12. O clima organizacional da empresa permite que o funcionário se sinta seguro em assumir um erro ou falha dentro da empresa? Já houve algum caso em que você teve de contar um erro ou falha sua? Como se sentiu após isso pensando no ambiente como um todo?
13. O reconhecimento dos funcionários que estão na base da hierarquia da empresa, seria o que os motivam a crescer dentro da sua empresa?

Resultados e Análise das respostas:

Dando início ao questionário foi perguntado aos colaboradores se quando um funcionário chega atrasado, possui uma tolerância de horário ou se existe alguma punição. De acordo com a resposta, existe uma tolerância de 5 minutos prevista pela empresa e que não acarreta nenhum tipo de punição, porém ao ultrapassar o limite previsto o funcionário perderá parte do salário referente ao tempo de atraso daquele dia. Consideramos à empresa como flexível, e classificamos essa atitude como correta uma vez que segue o que está previsto nas leis trabalhistas.

Seguindo o questionário, a pergunta de número dois dizia respeito às relações interpessoais, sobre a empresa acreditar na possibilidade de conseguir manter bons resultados, mesmo com relações interpessoais falhas entre os membros da equipe. Em sua resposta a organização disse que a curto prazo poderia até funcionar, mas a longo prazo não, pois em um ambiente onde pessoas não tem um relacionamento saudável,

amigável e sadio, com o tempo vão se desgastando e param de gerar bons frutos, resultados e lucros. Consideramos que na empresa existe boas relações interpessoais, e a valorização da mesma, sendo definido como a ligação, conexão ou vínculo entre duas ou mais pessoas dentro da empresa.

A terceira questão falava sobre a importância de um bom relacionamento interpessoal, como a empresa definiria o padrão de relacionamento em uma única palavra, e se consideravam possível encontrar um equilíbrio perfeito entre a competição e a cooperação na sua empresa. A organização definiu o padrão de relacionamento como ético, e em resposta ao equilíbrio perfeito nos disseram que a perfeição é um termo muito difícil de compreender e alcançar, uma vez que ao chegar na perfeição não haverá novas melhorias, e a empresa está buscando sempre por inovação e novas perspectivas em todas as áreas. Consideramos que a empresa dá se importância aos relacionamentos dentro do seu segmento, e incentivam os relacionamentos interpessoais dentro da área empresarial.

A quarta pergunta era referente às relações intergrupais, quanto ao mercado e ao lucro da empresa, onde foi perguntado se, na opinião deles, seria possível de forma efetiva se ter uma empresa com muitos chefes, conseguir se destacar no mercado e gerar lucro significativo. De acordo com a resposta, a partir do momento que ambos trabalham em sua área de forma ética e sabendo trabalhar em equipe, pode sim alcançar o lucro significativo. A empresa é classificada com uma forte hierarquia dos cargos dentro da organização e com um forte apoio em perceber como os grupos se relacionam, por zelar a relação dos seus funcionários com ética e com o trabalho em equipe.

De acordo com a importância dos procedimentos e do produto final da empresa, na quinta questão, perguntamos se a qualidade de ambos é algo importante ou dispensável, e se a resposta fosse importante, o que é necessário que exista para um padrão de comunicação eficiente, para que ocorram com êxito. De acordo com a empresa é importantíssimo, pois assim, garante a segurança do pessoal, a qualidade do produto final sendo como um processo adequado, gerando padronização, quando padronizar é o essencial para que ninguém faça de forma diferente do outro, usando ferramentas para tal. A empresa mostra que a informação é importante, sendo matéria prima para o padrão adequado de comunicação, no qual ajuda na estruturação da empresa.

Em sexto lugar, pensando nos canais de comunicação, e conseqüentemente na integração de suas atividades, perguntamos qual seria a combinação ideal de canais de comunicação, nos foi respondido que as informações devem ser breves e não devem contradizer umas às outras, para que assim se obtenha melhores resultados em termos de comunicação. Consideramos que a empresa possui canais efetivos uma vez que ela busca eficiência em suas comunicações para assim evitar erros e retrabalho, podemos também perceber que a empresa tem um modo de comunicação aberto, de fácil acesso para todas as pessoas.

Já na pergunta seguinte, a sétima, quando foi questionado sobre o estilo de liderança ideal para a empresa, sua ênfase e as atitudes de um bom líder para conduzir todas as situações, a resposta foi clara, nos informando que consideram necessário que a ênfase esteja nos líderes, pois eles estão na linha de frente buscando as diretrizes que para o melhor dos funcionários e conseqüentemente, da empresa. Além de que, possuem a capacidade de entender que os indivíduos são diferentes, e ao entenderem isso busca-se o caminho ideal para a lucratividade e bons resultados de acordo com a perspectiva do líder sobre as pessoas. Consideramos à empresa como genuína e legítima, com a liderança sendo respeitada e bem definida, sendo focada nos líderes, adotando um estilo de liderança que define a produtividade da empresa, visando sempre buscar os resultados mais satisfatórios

A oitava pergunta, falava em relação a tomada de decisões, quando a empresa vai tomar algum tipo de decisão, se já havia acontecido de tomar uma decisão errada e repercutir na empresa como um todo. Nesse ponto, foi argumentado que, esse fato realmente já ocorreu e que houve uma comunicação gradualmente assertiva e grande em relação dos colaboradores buscando amenizar a situação decorrente ao erro de decisão o que gerou uma repercussão de maneira rápida e expressiva sobre o fato. Consideramos à empresa como correta, já que citou aspectos importantes da tomada de decisões, como a consciência de que uma ação repercute na empresa como um todo, com decisões pensadas e avaliadas e que favorecem a totalidade da empresa.

Na nona pergunta, sobre o planejamento, era perguntado se a empresa direcionava as metas e a organização através de um planejamento anterior, a empresa demonstra que sim, que de fato direciona metas e organizações através de planejamentos, interagindo com todas as áreas e setores que de alguma maneira estão

envolvidas nessas metas organizacionais, fazendo isso por meio de análises minuciosas sobre todos os recursos, e analisando se todas as medidas necessárias para tal feito. Consideramos as atitudes da empresa condizentes com o estudado, uma vez que buscam tomar decisões visando um resultado, direcionando assim as metas e organizando-se através do planejamento, interagindo de forma coesa e imparcial com todas as áreas e setores que estavam envolvidos nas metas organizacionais.

Na décima pergunta, foi questionada a empresa, como ela reage sobre a resolução de problemas, se têm alguma dificuldade. A resposta obtida foi que eles resolvem os problemas de acordo com a importância ou necessidade, e é perceptível a presença de alguns problemas na empresa por conta da alta demanda de atividades, mas todos buscam solucioná-los. Vendo isso, concluímos que a empresa tem sim uma facilidade de resolver os problemas encontrados, e prezam para que os problemas não resolvidos, não interfiram na motivação e produção da empresa, mas sim, que sejam solucionados.

Na próxima pergunta, a respeito do trabalho em equipe, questionamos também a respeito do ambiente de trabalho em grupo, que foi classificado por eles como bom, e de extrema importância para alcançar objetivos. Em relação a resposta, podemos dizer que a empresa foca no trabalho em equipe, mantendo a boa comunicação entre funcionários, mas ainda pode melhorar na troca de ideias e compartilhamento e troca de opiniões.

A penúltima pergunta dizia respeito ao clima organizacional da empresa, se era permitido que o funcionário se sentisse seguro em assumir um erro ou falha dentro da empresa, e se já havia algum caso em que a pessoa teve de contar um erro ou falha, e como ele havia se sentido após o ocorrido pensando no ambiente como um todo. Responderam que sim, que todos os colaboradores estão sujeitos a erros ou falhas, e por mais que trabalhem com atenção e cautela para que não aconteça, pode vir a acontecer, e nesses casos deve-se assumir o ocorrido o mais rapidamente, pois esse erro pode se tornar cada vez maior, e refletir em outros setores se não for resolvido no momento. Além disso, até o momento o entrevistado não havia cometido nenhuma falha. Consideramos assim, que a empresa cumpre com o seu papel, de exigir um clima positivo dentro de seu espaço e oferecendo segurança de todos tanto física como psicológica.

A última pergunta falava a respeito da motivação, do reconhecimento dos funcionários que estão na base da hierarquia da empresa, se esse reconhecimento seria o que os motivam a crescer dentro da empresa. A resposta foi sim, que a empresa ao valorizar de baixo para cima hierarquicamente falando, desenvolverá a motivação dos colaboradores, aumentando a produtividade, gerando mais lucratividade à empresa. Consideramos que a empresa cumpre com seu papel, buscando reconhecer e motivar seus funcionários desde a base até o topo, para que se sentam parte da organização.

Podemos concluir com base nas respostas deste questionário que a Mineração Curimbaba apresenta ótimos padrões de relacionamento, enfatizando que, a base da empresa é a colaboração de todos os funcionários, onde juntos com a gestão de bons líderes, levaram a empresa a ser o que é hoje. Ademais, sempre visam o bom rendimento do colaborador e da produtividade da equipe, sendo isso dependente de relações interpessoais não falhas.

Por fim, a partir da análise das questões foi possível fazer um esboço da organização pensando nos pontos negativos, concluímos que não há grandes falhas ou pontos ruins, mas podemos identificar pontos a serem melhorados como as relações intergrupais que apesar de ser classificada como boa ainda apresenta pequenas falhas que a impede de ser classificada como ótima. Para essa melhora é necessário adotar papéis flexíveis, com espaço para relações interpessoais, com existência de uma relação recíproca de motivação grupal, e com cooperação entre os funcionários e chefes.

CONCLUSÃO

Essa pesquisa analisou a empresa Mineração Curimbaba por meio das cinco áreas visualizadas no segundo semestre da faculdade de Ciências Contábeis, apoiado na colaboração e no trabalho em equipe, descrevendo principalmente a Sustentabilidade envolvida na empresa. A realização deste trabalho, buscou desde o início interpretar o desenvolvimento sustentável da empresa, analisando todos os fatores que regem sobre isso.

A primeira etapa consistiu na abordagem do perfil socioeconômico da empresa, sendo demonstrado as características da cidade em que a sede da empresa está localizada, Poços de Caldas. Neste capítulo observamos o clima, relevo, paisagem, localização, facilidade no acesso, a taxa do Índice de Desenvolvimento humano no município e seus três principais pontos, a educação, a saúde e a longevidade.

O segundo capítulo consistiu na descrição sobre o desenvolvimento sustentável da empresa, como ela é reconhecida em termos sustentáveis, o que ela procura fazer para melhorar seu consumo de matérias-primas e gestão de resíduos, e seu balanço social como um todo, a forma com que ela contribui para com o meio ambiente, a vegetação, a comunidade e seus colaboradores.

O terceiro capítulo deste documento, buscou revelar o comportamento humano na organização, tendo em vista o conceito de psicologia como ciência, analisando os processos mentais e o comportamento humanos dentro dos grupos sociais. Juntamente com essa ideia, surgiu o diagnóstico organizacional empresarial, uma ferramenta de gestão que serve para analisar a empresa como um todo e determinar a saúde de cada departamento, dessa forma realizamos uma entrevista com o pessoal do RH da mineração e podemos enxergar como ela trata seus funcionários, podemos ver que a empresa valoriza a comunicação, o trabalho em equipe e a boa convivência corporativa.

Com base nos dados levantados sobre a mineração, chegamos a conclusão que ela tem um destaque enorme na área sustentável, pois a empresa possui iniciativa em adotar métodos menos prejudiciais ao meio ambiente, resultando em resultados mais satisfatórios nos âmbitos econômico e social.

A principal limitação encontrada, foi a distância entre nós e a empresa escolhida, apesar de obtermos todos os dados e informações que precisamos, notamos que a Mineração não estava tão aberta às nossas perguntas, e se fizéssemos a análise com uma empresa de nossa cidade, com uma amplitude menor, a interação teria sido muito maior e a experiência de pesquisa ainda mais enriquecedora. Ademais, podemos citar que o fato de não poder visitar a empresa e conhecer de perto a sua postura em relação aos assuntos abordados foi uma dificuldade para nós.

Para o desenvolvimento de trabalhos futuros é válido ressaltar uma maior avaliação da empresa em uma pesquisa inicial, verificando se as informações que serão necessárias para o desenvolvimento do trabalho estarão ao alcance de todos.

Em suma, a pesquisa contida neste documento foi considerada satisfatória, perante a interpretação de que o objetivo principal foi alcançado ao longo de seu desenvolvimento. Também é de notória importância da apresentação dos pontos positivos e negativos, para que em trabalhos futuros os erros possam ser melhorados, e os acertos mantidos.

REFERÊNCIAS

ATLAS BRASIL. **Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil**. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 8 de out. 2020.

BURSZTYN, Marcel. **Ciência, ética e sustentabilidade**. Brasília, UNESCO, 2001, 2 ed. Disponível em: http://www.academia.edu/download/37257943/ciencia_etica_sust.pdf

ECONODATA. **Mineração Curimbaba LTDA**. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/lista-empresas/MINAS-GERAIS/POCOS-DE-CALDAS/M/23640204000192-MINERACAO-CURIMBABA-LTDA>. Acesso em: 5 set. 2020.

GLASSDOOR. **Salários Mineração Curimbaba**. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Sal%C3%A1rio/Minera%C3%A7%C3%A3o-Curimbaba-Sal%C3%A1rios-E2490728.htm>. Acesso em: 12 set. 2020.

IBRAM INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO. **Informações sobre a Economia Mineral do Estado de Minas Gerais**. Disponível em: <http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00004355.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

MARTINS, Clitia Helena Backx. **Pobreza, meio ambiente e qualidade de vida: indicadores para o desenvolvimento humano sustentável**. FEE: Porto Alegre, dez.2002, v.30, n.3, p.171-188.

MINERAÇÃO CURIMBABA. **História da empresa**. Disponível em: <http://www.curimbaba.com.br/pt/home>. Acesso em: 31 ago. 2020.

ODIA. **Mineradora brasileira cresce com gás de xisto nos EUA**. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/negocios/2014-05-27/mineradora-brasileira-cresce-com-gas-de-xisto-nos-eua.html>. Acesso em: 15 set. 2020.

SEBRAE. **A importância de um bom clima organizacional na empresa**. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/a-importancia-do-bom-clima-organizacional-na-empresa,73fe9bda15617410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em: 20 set. 2020.