

UNifeob

**PROJETO
INTEGRADO**

**ESCOLA DE
NEGÓCIOS**

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio
Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

CBL - Laminação Brasileira de Cobre LTDA

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio
Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

CBL - Laminação Brasileira de Cobre LTDA

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:

Larissa Vitória de Paula, RA 20000356

Mainara Jane Felicio Azarias, RA 20000722

Maria Fernanda P. Moretto, RA 20000570

Marivie de Sousa Moraes, RA 20000660

Maxuel Augusto dos Santos, RA 20000895

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	7
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	7
3.1.1 Ética e Sociedade	7
3.1.2 Localização / Clima	8
3.1.3 População	9
3.1.4 IDHM de São João da Boa Vista	13
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	21
3.2.1 Ações Sustentáveis	21
3.2.2 Balanço Social	22
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO	23
4. CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

O Projeto Integrado (PI) do 2º módulo de Ciências Contábeis é relacionado ao tema de Sustentabilidade. Temos como objetivo apresentar a empresa CBL - Laminação Brasileira de Cobre e suas principais ações na área sustentável. A empresa conta com um quadro de aproximadamente 95 colaboradores, trabalhando em turnos ininterruptos de 6 horas/dia.

No Perfil Socioeconômico, matéria lecionada pelo professor Mateus Amoedo Zani, apresentamos a importância da Ética e Sociedade: desenvolvemos e analisamos o perfil socioeconômico da cidade de São João da Boa Vista - SP onde a empresa filial da CBL está situada, com o objetivo de ter uma melhor compreensão da situação e da qualidade de vida da cidade.

No tema dado pelo professor Celso Antunes de Almeida Filho: Desenvolvimento Sustentável: analisamos as ações sustentáveis praticadas pela empresa trabalhada no projeto e destacamos a importância que ela traz para a sociedade. Apresentamos o Balanço Social da empresa de acordo com as informações obtidas pelos colaboradores internos da organização.

Como último tópico temos o Comportamento Humano na Organização, explanado pelo professor Márcio Ângelo Menardi, nesse expomos a importância da Psicologia como Ciência e através do Diagnóstico Organizacional, analisamos os comportamentos dos funcionários internos da empresa CBL por meio de questionamentos enviados pela plataforma virtual: Google Formulários. Com base nas respostas obtidas pudemos elucidar melhor aspectos como ambiente de trabalho.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A CBL - Laminação Brasileira de Cobre é uma empresa de Sociedade Empresária Limitada tendo a sede inscrita no CNPJ nº: 57.686.404/0001-06, cuja razão social é definida como CBL - Laminação Brasileira de Cobre LTDA, com abertura em 02/06/1987 e localizada na rua das Fiandeiras nº 267, bairro: Vila Olímpia em São Paulo e filial inscrita no CNPJ 57.686.404/0002-89, inaugurada em 15/09/1992 na rua Luiza Bodani Farnetani, nº 475 no Distrito Industrial de São João da Boa Vista - SP.

Sendo assim, trabalharemos com a filial de São João da Boa Vista na qual exerce como atividade principal a metalurgia de outros metais não-ferrosos e suas ligas não especificados anteriormente, isso é, a metalurgia dos metais não-ferrosos (chumbo, estanho, cromo, níquel, tungstênio, titânio, etc.) e suas ligas, em formas primárias, laminados, trefilados, relaminados e retrefilados abrangendo a produção de metais de níquel; fundição e refino de urânio. Dentro do grupo de Metalurgia dos metais não ferrosos está enquadrada na classe de Metalurgia do Cobre.

No caso da CBL, apenas o metal de cobre é trabalhado, então a sucata de cobre é reciclada e fundida e laminada, originando como produto principal vergalhões de cobre.



Figura 1 - Logotipo da empresa CBL - Laminação Brasileira de Cobre LTDA.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

O Perfil Socioeconômico é definido por dados disponibilizados pelas prefeituras, sendo estes dados econômicos, sociais e culturais do município, mostrando assim, as potencialidades da cidade com o objetivo de atrair investidores. Esses dados podem ser apresentados em textos, gráficos e etc.

3.1.1 Ética e Sociedade

Na ética, o conhecimento é fundamental, visto que aquele que busca conhecer, é aquele que busca ser ético. E isso se torna muito importante na vida empresarial, pois diz respeito ao código de princípios e valores morais que norteiam o comportamento de uma pessoa ou mesmo de um grupo.

Ética está relacionada aos princípios de valores que um indivíduo ou um grupo usam para fundamentar suas atividades e decisões. Pode ser estabelecida por uma organização, um código de ética, um conjunto de princípios que orientam a tomada de decisão.

No ambiente organizacional e no contexto de gestão das empresas, o conceito de ética refere-se às direções que uma empresa toma ao interagir com clientes, funcionários, concorrência, parceiros, sociedade, meio-ambiente e tudo o que está relacionado com a atividade exercida. É um esforço consciente para tratar todos os aspectos e pessoas com respeito, honestidade e estabelecer um ambiente positivo.

Quando a organização adota essas diretrizes se torna bem vista pelos clientes e concorrentes por sua responsabilidade social. Possui, assim, o exemplo a ser seguido de forma sustentável. E no mundo corporativo, esse pilar passou a ser visto como meta a ser alcançada por tamanha importância para os resultados, reconhecimento, sucesso financeiro, inovação e excelência.

3.1.2 Localização / Clima

A filial da empresa CBL - Laminação Brasileira de Cobre está localizada no município de São João da Boa Vista, estado de São Paulo (SP), sendo interior paulista e próxima a divisa com o sul de Minas Gerais e não tão distante da capital de São Paulo.

Para elucidar melhor a localização, levantamos uma estimativa partindo da cidade de São Paulo capital para chegar ao município de São João da Boa Vista, a distância da origem até o destino possui 220.1 km e a viagem dura cerca de 2 horas e 43 minutos.

Utilizando o melhor trajeto com base no site Mapeia, no qual, suas principais rotas são, SP-348 (Bandeirantes) até a saída 47, SP-330 (Anhanguera) até a saída 86, SP-083 (José Roberto Magalhães Teixeira), SP-065 (Dom Pedro I) até a saída 133, SP-340 (diversas denominações) até saída do km 200, SP-344 (Rubens Leme Asprino), SP-225/342 e SP-342 (Gov Adhemar Pereira de Barros) até a saída do km 226. Durante esse caminho há 5 pedágios que somam cerca de 42 reais.

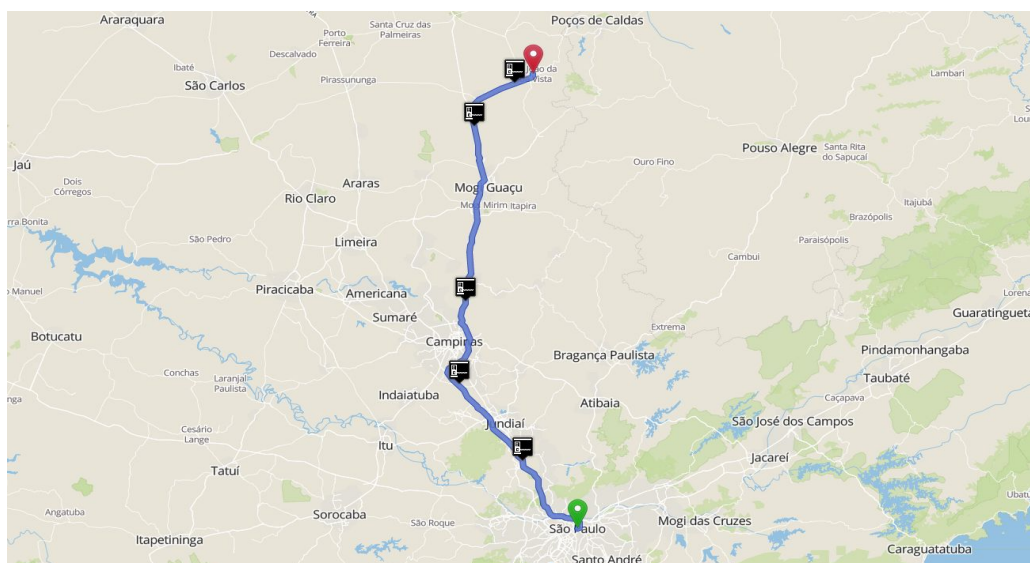


Figura 2 - Trajeto partindo de São Paulo - SP a São João da Boa Vista - SP. Fonte: Mapeia.

O clima na cidade de São João da Boa Vista é considerado tropical (quente) visto que os invernos não são rigorosos. Durante o dia, a temperatura

tende a ser quente e a noite refrescante. De acordo com o site [SP CIDADES](#), no verão possui média de 22°C e no inverno média de 18°C.

As chuvas são bem distribuídas e se concentram nos meses mais quentes, a partir de outubro, a pluviosidade está em 1.140 mm anuais. Com isso, a prática de agricultura é comum no município, principalmente do milho, do café, do feijão, e principalmente da cana-de-açúcar. Também possui alta atividade na pecuária como o gado de corte. Porém, devido a essas ações, o solo se tornou vítima da erosão devido aos acentuados declives e possui terras cansadas pela agricultura tradicional.

São João da Boa Vista possui altitude de 730 metros, em média, e tendo como ponto mais alto o Morro do Mirante, com 1663 metros. Isso explica algumas ruas, em ladeiras, não retilíneas, sem saídas ou praças parcialmente fechadas, tudo isto oferece ao habitante paisagens belíssimas, mesmo estando em meio aos edifícios. A Cidade dos Crepúsculos Maravilhosos, título dado pelo poeta José Antônio Caruso Neto, possui ao leste horizontes abertos e amplos, onde pode-se observar a encantadora serra e vislumbrar o colorido pôr-do-sol nos meses de abril a maio.

3.1.3 População

A estimativa da população de São João da Boa Vista em 2020 é de 91.771 habitantes, no último CENSO realizado em 2010 o número de pessoas residentes na cidade eram de 83.639 pessoas. De acordo com o SIDRA, sistema do IBGE, encontramos dados estatísticos do último CENSO (2010) realizado em São João da Boa Vista, e o comparamos com o realizado em 2000 com a população de 77.387 habitantes.

Segundo o site do IBGE os habitantes da cidade são de maioria feminina com um percentual de 51,52% dos habitantes, os homens representam 48,48% da população. Os habitantes vivem em sua maioria na área urbana com um percentual de 96,01% e na área rural o percentual é de apenas 3,99%.

Comparando o Êxodo Rural, que é a migração de pessoas que moram na área rural e se mudam para a cidade, temos primeiramente as mulheres que em 2000 foram registradas 2.634 ainda em situação rural, apontando 47% da população rural. Esse número decaiu ao longo do tempo para 1.561 em 2010, mantendo a porcentagem em 47%. Já os homens representam 53% da população rural em 2000 e os números eram 3.002 e decaiu para 1.776 em 2010, continuando com 53% do sexo masculino. Ao contrário da população rural que decaiu, o aumento da população urbana subiu, e aponta-se que deve continuar subindo mais.

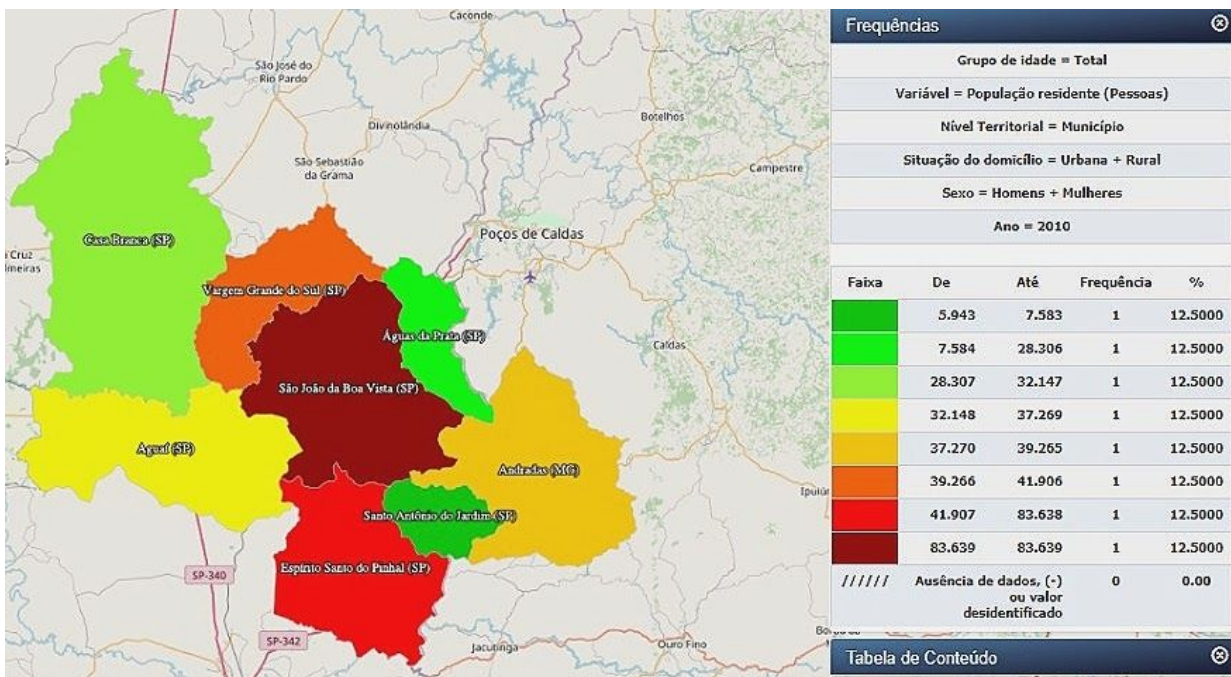
Em 2000, do total de 71.751 pessoas da zona urbana, 35.044 eram do sexo masculino sendo a porcentagem de 49%, já do sexo feminino haviam 36.707 pessoas, apresentando uma porcentagem de 51%. Nota-se que a maioria dos habitantes eram do sexo feminino. A população urbana aumentou em 2010, passando para 80.302 habitantes, sendo esses, 38.770 do sexo masculino obtendo 48%, e do sexo feminino aumentou para 41.532 sendo 52% dos habitantes de 2010 em situação de zona urbana.

Analisando a faixa etária temos como resultado em 2000 nas idades entre 0 a 18 anos de 41.927 pessoas, comparados com 2010 36.543 pessoas, o que representa uma diminuição de 12,84% da população nessas idades. Já com as idades entre 19 a 59 anos, na fase adulta, temos em 2000, 51.295 pessoas contra 57.221 em 2010, portanto houve um aumento de 11,55% nessas faixas etárias.

Chegando na terceira idade, temos registrados com 65 anos ou mais em 2000 9.269 contra 12.366 em 2010, surpreendendo com um aumento significativo de 33,41%. O que se traduz é que há uma tendência, já tomada como global, em que a expectativa de vida humana está aumentando, ou seja, as pessoas estão vivendo por mais tempo, então a população idosa pode-se tornar maior do que a jovem no futuro.

Cartograma - População residente, por sexo, situação e grupos de idade

Amostra - Características Gerais da População



Fonte: Site SIDRA IBGE

Gráfico 1

Pesquisa mensal de Comércio no Brasil - Índices de volume e de receita nominal de vendas no comércio varejista ampliado



Fonte: Site SIDRA IBGE

Gráfico 2

Fonte: Site SIDRA IBGE

Através do gráfico 1 referente ao site Sidra IBGE, podemos perceber que o volume de vendas do Brasil no comércio varejista vem oscilando muito desde o ano de 2004 até o ano de 2010.

No ano de 2004 percebemos que os números chegam a bater 12,2 (número-índice) em suas vendas, porém no próximo ano tem uma decadência de -9,2. Nos próximos anos notamos que as vendas foram aumentando gradualmente, e notamos que de 2006 a 2008 teve um aumento de 11,6, porém no ano seguinte teve uma queda, chegando a 3,4 (número-índice).

A partir do ano de 2010 podemos observar que as vendas não foram muito boas para o comércio varejista, visto que as vendas caíram gradualmente até o ano de 2016, vindo de 11,9 (número-índice) e chegando a -9,5 (número-índice). Já em 2017, o cenário começou a melhorar, chegando no ano de 2018 com 5,4 (número-índice) em vendas. Em seguida caiu novamente, e agora em 2020 até o mês de julho fechou em -6,2. Certamente devido a pandemia do novo Coronavírus, com isso não tendo uma estimativa de quando as vendas voltarão a crescer.

Analisando o ano de 2004 e o ano de 2020, entendemos que antes as vendas estavam mais altas, porém conforme foi passando os anos elas foram

igualando e ficando medianas. O que se explica o fato de que o dinheiro passou a valer menos com o tempo, e o que era comprado com 10 reais em 2004, com certeza hoje em dia é muito mais caro.

No gráfico 2, é mostrado que no Brasil, há o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) que é uma ferramenta criada pelo IBGE e busca reajustar o poder de compra do cidadão, aumentando, por exemplo, o salário mínimo para que o mesmo não fique defasado.

Analisando o gráfico é possível acompanhar como está a evolução dos preços mensalmente, sendo assim, iniciando em janeiro de 2019 vemos que o índice-número dos preços está em 0,36, tendo alta até 2 meses posteriores em 0,77. Após essa fase, houve um decaimento chegando em 0,01 em junho de 2019 e ficando estável, próximo ao negativo até outubro de 2019. De repente, houve uma grande alta em novembro e dezembro de 2019 com 0,54 e 1,22 respectivamente.

A oscilação de fim de ano pode ser explicada pela liberação do 13º salário e festividades, no qual houve alta nos preços. Iniciando o ano de 2020 em janeiro o INPC foi de 0,19 permanecendo estável até março, em abril e maio ficou negativo em -0,23 e -0,25, podendo ser explicado pelos resultados que o coronavírus teve na economia. A partir de junho, voltou a ter crescimento para 0,30, julho 0,44 e em agosto fechou com 0,36.

3.1.4 IDHM de São João da Boa Vista

O IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) foi criado para medir o desenvolvimento de países, regiões, estados ou municípios de acordo com parâmetros comparativos relacionados à educação, longevidade e renda (PIB - per-capita).

Esse índice enquadra-se para ajudar a sociedade civil organizada e o estado, em todas as suas esferas (federal, estadual e municipal) a conhecer melhor a realidade de cada região, para que assim possam intervir propondo intervenções e iniciativas para melhorar a qualidade de vida em locais que

necessitem de maior assistência, e devem procurar fazer isto de forma continuada.

Abaixo observamos que o IDHM é medido do valor 0 no mínimo, até o valor 1 no máximo. Sendo que quanto mais próximo de 1, maior é a qualidade de vida, longevidade e educação.



Fonte: Atlas Brasil

Segundo Oliveira e Souza (2020, p.49),

O reconhecimento de que o desenvolvimento humano e a natureza estão diretamente relacionados tem fomentado a ideia de se construir um Índice de Desenvolvimento Humano Sustentável, defendida por vários estudiosos. Em nível mundial, podem ser citados: Costantini e Monni (2005), Moran et al. (2008), Blancard e Hoarau (2013), Chansarn (2014), Maccari (2014); Zhu, Zhang e Sutton (2015) e Ivanov e Peleah (2017).

Tabela 1 - IDHM Geral Brasil X São João da Boa Vista

Territorialidades	IDHM CENSO 2000	IDHM CENSO 2010
Brasil	0,621	0,727
São João da Boa Vista (SP)	0,722	0,797

Fonte: Atlas Brasil

Após analisarmos a tabela do site Atlas Brasil do Desenvolvimento Humano no Brasil, podemos dizer que o IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal) de SJBV (São João da Boa Vista) de 2000, medido pelo CENSO, possui média baixa, visto que é considerado aceito acima de 0,7, porém, ainda maior do que a média brasileira. Já em 2010 esse índice subiu, sendo o IDH do Brasil de 0,727 e o de SJBV 0,797.

**TABELA 2 - IDHM RENDA CENSO 2000 X IDHM RENDA CENSO 2010
RENDA PER CAPITA CENSO 2000 X RENDA PER CAPITA CENSO 2010**

Territorialidades	IDHM Renda Censo 2000	IDHM Renda Censo 2010	Renda per capita Censo 2000	Renda per capita Censo 2010
Brasil	0,692	0,739	R\$ 592,46	R\$ 793,87
SJBV (SP)	0,741	0,776	R\$ 802,79	R\$ 998,31

Fonte: Atlas Brasil

O Brasil no ano de 2000 teve uma renda total de 0,692, já São João da Boa Vista teve uma renda alta de 0,741. Passado 10 anos, a média no município subiu levemente para 0,776, sempre estando à frente da média do Brasil com 0,739 em 2010. A renda média per capita no Brasil em 2000 era de R\$592,46 e a de SJBV era de R\$802,79, uma diferença considerável. Já em 2010, a renda média por pessoa no Brasil era de R\$793,87 e em SJBV de R\$998,31, permanecendo à frente da média brasileira.

**TABELA 3 - IDHM LONGEVIDADE CENSO 1991 X IDHM
LONGEVIDADE CENSO 2000 X IDHM LONGEVIDADE CENSO 2010**

Territorialidades	IDHM Longevidade Censo 1991	IDHM Longevidade Censo 2000	IDHM Longevidade Censo 2010
Brasil	0,662	0,727	0,816
SJBV	0,774	0,833	0,871

Fonte: Atlas Brasil

A longevidade sempre foi acima da média brasileira, sendo que no ano de 1991 a média brasileira era de 0,662 e a de São João da Boa Vista foi de 0,774. Já em 2000 o IDHM Longevidade do Brasil foi de 0,727 e em SJ 0,833,

no último CENSO em 2010 os números permaneceram em crescimento sendo que a média brasileira subiu para 0,816 e no município de São João da Boa Vista ficou com 0,817. Esses dados mostram que em todo o Brasil a população está passando a viver mais, e em São João da Boa Vista esses números estão acima da média, ou seja, o número de idosos está em crescimento.

TABELA 4 - IDHM EDUCAÇÃO CENSO 1991 X IDHM EDUCAÇÃO CENSO 2000 X IDHM EDUCAÇÃO CENSO 2010

Territorialidades	IDHM Educação Censo 1991	IDHM Educação Censo 2000	IDHM Educação Censo 2010
Brasil	0,279	0,456	0,637
SJBV	0,373	0,610	0,749

Fonte: Atlas Brasil

Averiguando os dados do IDHM na educação, vemos que em 1991 a média brasileira era de 0,279, e São João da Boa Vista estava acima da média com 0,373. No que diz respeito ao ano de 2000, o IDHM Educação do Brasil foi de 0,456 e essa diferença cresceu comparado ao IDHM Educação de SJBV com 0,610. E em 2010, ambos seguiram em crescimento, sendo assim, o Brasil teve como número IDHM Educação 0,637 e São João da Boa Vista 0,749, mostrando que o município paulista sempre esteve acima da média em relação ao nível da educação brasileira.

TABELA 5 - IDEB 4ª SÉRIE/5º ANO

Município	IDEB OBSERVADO								
	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
São João da Boa Vista	5,3	5,4	5,8	6	6,4	6,7	6,8	6,9	?
Município	IDEB METAS PROJETADAS								
	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
São João da Boa Vista		5,3	5,6	6	6,2	6,5	6,7	6,9	7,1

Fonte: INEP

Analisando os dados do IDEB (Índice do Desenvolvimento da Educação Básica) podemos notar as notas que temos nos anos de 2005 a 2019. Na 4ª série/5º ano podemos notar que as metas projetadas foram todas atingidas e iniciou com 5,3 em 2007 e pretende finalizar 2021 com 7,1.

TABELA 6 - IDEB 8ª SÉRIE/9º ANO

Município	IDEB OBSERVADO								
	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
São João da Boa Vista	4,6	4,6	4,8	4,7	4,6	5,1	5	5,3	?
Município	IDEB METAS PROJETADAS								
	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
São João da Boa Vista		4,6	4,8	5	5,4	5,8	6	6,2	6,4

Fonte: INEP

Explorando a Tabela 6 temos o IDEB na série final do ensino fundamental, no 9º ano. Vemos que apenas os anos de 2007 e 2009 obtiveram as metas atingidas. E a partir de 2011 apesar de haver um pequeno crescimento, esse ainda não é o bastante para atingir as metas projetadas, então o desenvolvimento da educação no final do ensino fundamental está comprometido. Projeta-se alcançar em 2021 o índice de 6,4, porém o índice alcançado até então foi de 5,3 em 2019. Vendo assim, uma meta alta e difícil de ser atingida.

TABELA 7 - IDEB 3ª SÉRIE DO ENSINO MÉDIO

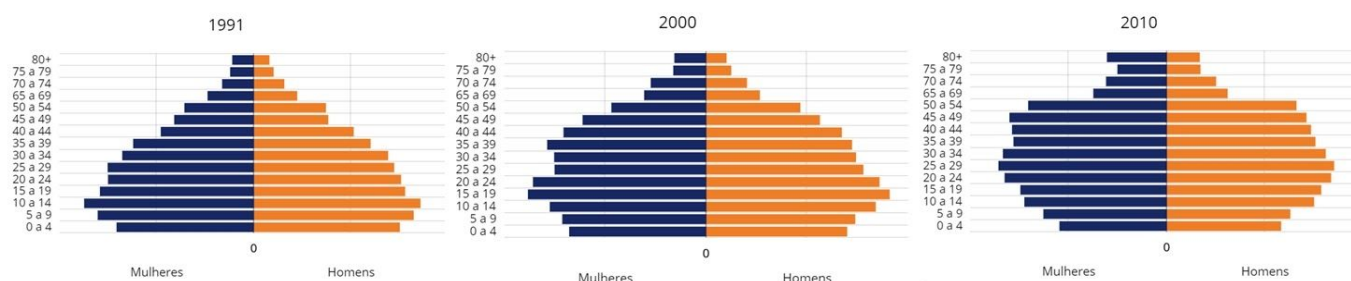
Município	IDEB OBSERVADO								
	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
São João da Boa Vista							4,2	4,6	?
Município	IDEB METAS PROJETADAS								
	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
São João da Boa Vista								4,4	4,6

Fonte: INEP

Por último analisando os dados do 3ª série do Ensino Médio podemos dizer que conseguimos alcançar a nota que tínhamos como meta em 2019 sendo a meta de 4,4 e a nota atingida de 4,6. Estima-se atingir em 2021 4,6 como meta.

Vemos então, que a série inicial do Ensino Fundamental possui boas notas e um bom desenvolvimento, algo que no final do Ensino Fundamental fica a desejar, visto que desde de 2011 os índices obtidos estão bem abaixo da meta. Já no final do Ensino Médio temos poucas informações, porém no último IDEB em 2019 a meta foi atingida e estima-se o mesmo valor para 2021.

Gráfico 3 - Mudança na Pirâmide Etária de SJBV nos anos de 1991, 2000 e 2010 nas idades de 0 a 80+ entre os sexos feminino e masculino



Fonte: Atlas Brasil

Observamos a mudança na Pirâmide Etária de SJBV ao longo dos anos, vemos em 1991 grande taxa de natalidade e maior população infantil/adolescente de 10 a 14 anos, porém em 2000 a situação começa a mudar, pois a taxa de natalidade reduziu e a maior população passa a se tornar mais velha de 15 a 19 anos. E em 2010 a natalidade reduziu ainda mais, e a maior população feminina e masculina é da idade de 25 a 29 anos.

Enquanto a natalidade diminui, vemos que a população idosa está em crescimento, principalmente a feminina que em 2010 possui praticamente o dobro da população idosa masculina com mais de 80 anos.

Podemos concluir que no decorrer dos anos a qualidade de vida em São João da Boa Vista foi melhorando, no qual as pessoas passaram a viver mais, algo que também afeta o nascimento de bebês. As pessoas hoje possuem

melhor qualidade de saúde, maior informação e acesso ao controle de natalidade.

TABELA 8 - Longevidade e mortalidade, por sexo e cor e situação de domicílio no município - São João da Boa Vista/SP - 2000 e 2010.

Indicadores	Total	Total
	2000	2010
Mortalidade infantil	14,60	9,45
Esperança de vida ao nascer	74,97	77,23

Fonte: IBGE

O índice de mortalidade infantil na cidade de São João da Boa Vista - SP no ano de 2000 era de 14,60 crianças para cada 1.000 nascidas vivas e quando chegou no ano de 2010 melhorou para 9,45 crianças. Considerando o ano de 2000 não estava muito bom, o correto é que o índice esteja abaixo de 10, ou seja a cidade de São João no ano de 2000 mais mortalidade infantil do que é indicada pela Organização Mundial da Saúde - OMS, já em 2010 esse índice reduziu abaixo de 10, o que mostra uma grande evolução.

Quanto a esperança de vida ao nascer, o ideal é viver o máximo que a pudermos e a expectativa de vida na cidade de São João da Boa Vista - SP no ano de 2000 era 74,97 anos ou seja, significa que uma criança que nascesse na cidade de São João no ano de 2000 teria uma expectativa de viver até aproximadamente 75 anos, isso leva em conta a qualidade do sistema de saúde. No ano de 2010 passou para 77,23 anos, ou seja a mortalidade infantil diminuiu e a expectativa de vida aumentou.

TABELA 9 - Indicadores de saúde, por sexo e cor, calculados com base nos registros do Ministério da Saúde - São João da Boa Vista/SP - 2016 e 2017

Indicadores de Registros Administrativos	Total	Total	Negros	Branco	Mulheres	Homens
	2016	2017	2017	2017	2017	2017
Taxa bruta de mortalidade	8,46	8,62	1,12	7,40	3,91	4,72
Taxa de mortalidade por doenças não transmissíveis	434,33	479,53	62,16	414,04	205,35	274,17
Taxa de mortalidade infantil	8,45	15,97	9,85	17,43	20,37	11,93
Taxa de incidência de AIDS	39,08	46,62	2,22	3,33	1,11	0,00
Taxa de mortalidade por acidente de trânsito	14,51	22,20	2,22	18,87	4,44	17,76
Taxa de mortalidade por suicídio	16,75	5,55	1,11	4,44	-	5,55
Taxa de mortalidade materna	0,00	0,00	-	-	-	-
% de internações por doenças relacionadas ao sanea...	0,49	0,33	0,35	0,27	0,33	0,32
% de meninas de 10 a 14 anos de idade que tiveram fi...	0,09	0,18	0,49	0,34	-	-
% de adolescentes de 15 a 17 anos de idade que tiver...	8,92	8,87	14,78	9,66	-	-

Fonte: DataSUS

Na tabela acima podemos comparar como é a taxa de mortalidade no município de São João da Boa Vista entre negros e branco e mulheres e homens, esses dados estão diretamente relacionados ao acesso a saúde de cada raça e de de cada sexo.

Fazendo um comparativo na taxa bruta de mortalidade total no ano de 2016 foi de 8,46 e de 2017 8,62, sendo em 2017 distribuídos como taxa de mortalidade de negros de 1,12 e brancos 7,40. Além disso, as mulheres apresentam 3,91 e os homens 4,72.

Vemos ainda, mais abaixo a taxa de mortalidade infantil, na qual o total saltou de 8,45 em 2016 e foi para 15,97 em 2017. Sendo brancos a maioria com 17,43 e mulheres com 20,37.

Obtemos também a mortalidade no trânsito, no qual brancos e homens acabam tendo uma maior taxa de mortes. O que pode se explicar que os homens se arriscam mais no trânsito e esse legado nem sempre é o melhor. Homens brancos também tendem a se suicidarem mais.

Vemos que ocorrem mais mortes de negros com doenças relacionadas ao saneamento básico, e também meninas de 10 a 14 anos negras têm mais

filhos do que as brancas, e adolescentes meninas de 15 a 17 negras possuem o mesmo histórico.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O Desenvolvimento Sustentável é capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações. Existem três pilares da sustentabilidade, o social, econômico e ambiental.

O social trata-se de todo capital humano que está, direta ou indiretamente, relacionado às atividades desenvolvidas por uma empresa, isso inclui seus funcionários, fornecedores entre outros.

Para que uma empresa seja economicamente sustentável, ela deve ser capaz de produzir, distribuir e oferecer seus produtos ou serviços de forma que estabeleça uma relação de competitividade justa em relação aos demais concorrentes do mercado.

O ambiental se refere à todas as condutas que possuem, direta ou indiretamente, algum impacto no meio ambiente, seja a curto, médio ou longo prazo. É comum vermos empresas adotando medidas mitigatórias (ações tomadas pelo empreendedor) como, por exemplo, promover ações de plantio de árvores após a emissão de gases poluidores, tentando amenizar os danos causados.

3.2.1 Ações Sustentáveis

A empresa CBL é uma empresa privada que atende as empresas do grupo, uma organização privada é criada ou que pertence a determinadas entidades ou grupos, com o objetivo de vender bens e serviços para gerar lucros. A empresa produz vergalhões de cobre reciclados, proporciona a satisfação das expectativas de seus clientes internos e externos e demais

partes interessadas, considerando sempre a competência, eficácia e melhoria contínua.

Atuar de forma responsável é um dever de todos, por isso uma recomendação da ABCOBRE - Associação Brasileira de Cobre, recomenda ao seus associados (incluindo CBL), fornecedores e clientes métodos que possam garantir a integridade de seus colaboradores e qualidade de produtos e serviços.

Ela pede para que todos sigam exemplos de atenção e aplicação a legislação e normas vigentes, a adoção de processos que respeitem o meio ambiente, a substituição de queima de fios e cabos pelas melhores técnicas, redução de impactos ambientais, conscientização para uma atuação transparente, uma melhoria contínua no sistema de gestão ambiental, a utilização de forma racional dos recursos naturais e a difusão de informações e processos que promovem a sustentabilidade.

A empresa é consciente de seu papel enquanto entidade representativa, mantém canais de comunicação ativos para promover as melhores práticas baseadas nos princípios de sustentabilidade ambiental, social e econômica. Sabemos que as queimas dos cabo de cobre muitos contaminantes são emitidos no ar e também no solo, por esse motivo a empresa não acha certo fazer a queima ao ar livre, pois sabe-se que isso faz mal.

Podemos concluir que as empresas voltadas para a área do cobre devem se atentar especialmente ao desenvolvimento sustentável de forma excelente, pois entende-se que para ser uma empresa renomada não é necessário poluir o meio ambiente, apenas para diminuir gastos, portanto leva-se em conta a saúde de seus colaboradores e a preservação do meio ambiente.

3.2.2 Balanço Social

O Balanço Social é uma demonstração que foi criada com a finalidade de tornar pública a responsabilidade social das organizações. Ela fornece

dados aos usuários da informação contábil a respeito das políticas internas voltadas à promoção humana de seus empregados e à qualidade de vida nas organizações, sobre a formação e distribuição da riqueza, da postura das entidades em relação ao meio ambiente e quanto a doações espontâneas à comunidade.

Como dito acima, a CBL se recusou a mostrar o Balanço Social da empresa pois o mesmo pode ser divulgado por uma Empresa de Sociedade Limitada, porém pelos elogios de seus colaboradores, podemos dizer que é uma empresa comprometida com a qualidade, com o meio ambiente e com a saúde e segurança do trabalho, cumpre com as leis trabalhistas e também as leis com relação a recolhimento de impostos.

A empresa não pratica a discriminação de pessoas, seja o corpo, o sexo, religião e cor, como obtivemos de resposta via e-mail. Complementou que, ainda que não possa publicar o balanço social, a empresa ajuda com doações mensais ONGs e igrejas e fazem algumas ações extraordinárias.

3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO

A psicologia como ciência ajuda as pessoas a buscar seu equilíbrio bio psico social, estuda o comportamento humano, sendo possível identificar os processos mentais envolvendo pensamentos e sentimentos considerando seus aspectos teóricos e práticos.

A ciência é um conjunto de atitudes ou princípios que conferem ao empreendimento científico. O diagnóstico organizacional tem como objetivo representar o melhor possível a situação real atual da organização e também definir outros quadros no qual representa os objetivos e metas que define onde a organização quer ir ou onde deseja chegar.

Para um contador a função teórica do diagnóstico é identificar as dificuldades e necessidades que apresenta por causa de sua formação, para encontrar as áreas nas quais precisa ser melhoradas. É importante ir mais

além e analisar detalhadamente as atividades que faz todos os dias para que o profissional possa melhorar cada vez mais.

Os objetivos da entrevista foi identificar e analisar o Comportamento Humano dentro da empresa. As entrevistas foram realizadas virtualmente, as questões foram criadas virtualmente no Google Formulários e o link foi disponibilizado para os funcionários da empresa responderem.

De início a primeira questão se refere ao tipo de papel adotado na empresa: rígido, permissivo ou flexível, segundo a visão dos funcionários podemos destacar que a empresa exerce um papel majoritariamente flexível, pois vimos que as respostas apontam para um padrão de comportamento amigável e empático entre os empregados, os líderes são vistos como amigos, mas são respeitados na mesma medida, sendo bem compreensíveis. Além disso, a empresa possui uma política de qualidade contínua, que permite sempre ajustar os erros e caminhar para a conformidade e sinergia da equipe.

Relacionando o papel flexível, a segunda pergunta se refere às relações interpessoais sobre quais as principais atitudes positivas que os funcionários da empresa devem ter para poder construir um bom relacionamento com seus colegas de trabalho, sendo as seguintes palavras ditas por eles a empatia, o companheirismo, a gratidão, a confiança, a humildade e o respeito acima de tudo.

Consideramos que a empresa possui uma boa relação interpessoal através dessas atitudes positivas, pois são palavras chaves para poder conviver em um ambiente agradável.

Na pergunta de número três o tema desenvolvido foi padrões de relacionamento, elaboramos uma pergunta para os entrevistados se a competitividade entre os colaboradores acaba atrapalhando na cooperação e na harmonia no ambiente de trabalho e através da respostas obtidas a competitividade entre os colegas de trabalho atrapalha muito no desenvolvimento da empresa e também de cada pessoa que ali trabalha.

Muitos dos funcionários acabam passando a “perna” em seus colegas para conseguir um cargo melhor e com isso acabam tornando o local de trabalho um ambiente nada favorável. Levando em conta a questão sobre

relações interpessoais, os funcionários da empresa devem pensar mais no companheirismo, na humildade e também na empatia que se tem com cada um.

Podemos chegar a uma conclusão que a competitividade acaba prejudicando os funcionários e também a empresa, pois se todos trabalhassem unidos, buscando crescer com seu próprio mérito a empresa seria uma das melhores.

A quarta pergunta se refere sobre as relações intergrupais e perguntamos aos funcionários se as divisões de cargos, setores e tarefas em diferentes níveis de hierarquia é essencial e segundo as resposta é de extrema importância. Com base nas resposta a empresa possui uma hierarquia alta e apesar dessa hierarquia alta, a empresa consegue dividir seus fatores, organizar e evitar o acúmulo de tarefas.

A quinta questão é referente aos padrões de comunicação dentro da empresa, segundo os entrevistados para se construir um ambiente favorável em relação a comunicação é preciso de reuniões entre colaboradores, líderes e encarregados onde podem opinar seus pontos de vistas e haver mais incentivos a gratidão. Podemos dizer que isso é ótimo para a empresa, saber a opinião de cada um é de grande importância uma troca de informações podendo enriquecer nas suas tomadas de decisões, a probabilidade de uma opinião especializada ser útil é muito grande.

A questão de número seis está relacionada com os tipos de canais de comunicação utilizada dentro da empresa, através das respostas obtida pelos os entrevistados, podemos perceber como a empresa é flexível acaba favorecendo a comunicação dentro da empresa, as informações transmitidas dentro da CBL é através de reuniões, comunicação pessoal, por líderes de cada setor e pelo o Recursos Humanos ou RH. Consideramos que a empresa possui um bom canal de comunicação, através desses canais é possível se relacionar com seus colaboradores visando uma comunicação clara e efetiva.

A sétima questão fala sobre os estilos de liderança, perguntamos como os funcionários descreveria um bom líder para uma empresa, embora eles não tenham citado se na realidade deles existe esse tipo de liderança através das

respostas concluímos que um bom líder para eles é aquele que apesar de ser amigo dos funcionários consegue ter o respeito de cada um deles é também aquela pessoa compreensiva e respeitosa, centrada, organizada e que entende do assunto. É preciso que o bom líder seja humilde e acima de tudo que tenha um bom relacionamento com os funcionários, onde em vez de mandar “faça isso” diga “vamos fazer”. É necessário que um líder entenda as necessidades do grupo de pessoas a qual gerencia, fazendo com que elas sempre sejam ouvidas, motivadas e acima de tudo respeitadas.

A oitava pergunta aborda o processo de tomada de decisão, neste caso elaboramos uma pergunta para os entrevistados que se fosse pra eles tomar algum tipo de decisão para a melhoria da empresa, qual decisão eles tomariam e a princípio as respostas foi que a principal ideia de melhoria dentro da empresa seria levantar os prós e contras e logo em seguida executar um novo resultado da melhor maneira possível. A tomada de decisão é uma importante característica em função do funcionário dentro da empresa onde ele sempre ficará a par das atividades, do controle e da direção dos planejamentos empresariais.

A nona pergunta, é sobre planejamento, perguntamos se os funcionários fazem algum tipo de planejamento e quais os benefícios que esses planejamentos traz pra dentro da empresa em que eles trabalham, e ao analisar as respostas enviadas, percebemos que todos fazem planejamento sendo ele de tempo e rotina ou da organização da própria função e que funciona muito bem em todos os setores. Alguns fazem check list das questões a serem resolvidas e outros planejam o mês e as datas importantes. O planejamento é de extrema importância dentro da empresa vindo de todos os colaboradores, é organizado e acabam visando bons resultados.

A décima pergunta é sobre resolução dos problema, perguntamos se o acúmulo de muitos problemas interfere no rendimento da empresa e se sim como eles resolveriam esses problemas se fossem encarregados ou o proprio dono de tal, através das respostas obtidas, tentavam em primeiro de tudo localizar a fonte do problema e tentar resolver de forma que não prejudique o rendimento da empresa, nunca deixar acumular e resolver assim que

aparecer, tentar resolver no menor prazo possível. Ao analisarmos as respostas podemos dizer que os funcionários sempre estão em busca das soluções de cada problema.

Na décima primeira é a respeito do trabalho em equipe, questionamos se realmente é importante o trabalho realizado pelas as equipes dentro da empresa, os entrevistados acreditam que o trabalho em equipe é muito importante e muitas vezes geram amizades, e levando em conta isso, a tarefa realizada por esse grupo pode ter um resultado melhor e com mais agilidade do que se ela fosse desenvolvido individualmente, além de que a cooperação entre pessoas para um objetivo em comum é necessário. Podemos dizer que os funcionários trabalham bastante em equipe dentro da empresa e que o trabalho em equipe funciona muito bem quando se tem compartilhamento de talentos, habilidades, formas de pensar e agir, trabalho em harmonia e sempre lidando com as diferenças.

A penúltima pergunta é sobre o clima organizacional da empresa, como os entrevistados descreveria o clima organizacional da CBL e as respostas dos funcionários foram bem variadas, metade classificaram o clima organizacional da empresa como mediano/bom e o restante disse que é ótimo e muito bem organizado. Ao considerarmos essas respostas podemos dizer que a empresa possui um bom clima organizacional, mesmo sendo mediano e bom para alguns mas não ruim. Uma organização empresarial é fundamental para as pessoas que nela trabalham, pois os funcionários estão sujeitos às influências do ambiente e variadas maneiras de reagir às essas influências.

Finalizando com a última questão, motivação, sendo essa sobre como a empresa poder melhorar a motivação dos funcionários obtivemos como resposta que a mesma deixa a desejar quando se trata na saúde dos funcionários, obter um pouco mais de empatia e a empresa contém uma política de melhoria contínua, portanto para ser melhor sempre terá um ponto para ser ajustado. Dessa maneira a empresa poderia rever essas situações citadas pelos funcionários para que haja um ambiente favorável de se trabalhar e não uma empresa que não pensa no próximo e nem no bem estar das pessoas, o reconhecimento é a palavra chave da motivação.

Concluimos com este questionário que a CBL - Laminação Brasileira de Cobre possui um papel flexível tendo como base uma boa relação interpessoal. Vimos que as respostas apontam para um padrão de comportamento amigável e empático entre os empregados, também possui ótima relação intergrupar.

A equipe busca constantemente manter um ótimo clima organizacional, os empregados são motivados e o trabalho em equipe é essencial para todos. Visando sempre a produtividade e o desenvolvimento pessoal e gerencial dos processos, tomando como rumo o crescimento da empresa. Notamos que nas respostas desse formulário a organização não apresentou pontos negativos.

4 CONCLUSÃO

A empresa Laminação Brasileira de Cobre possui localização privilegiada pois se encontra no sudeste do Brasil, sendo no interior do estado de São Paulo e quase divisa com Minas Gerais, o que facilita o acesso e a apresentação da organização para com seus stakeholders. O município de São João da Boa Vista - SP possui ótimos índices de IDHM, sendo assim, a qualidade de vida na cidade é acima da média brasileira.

As ações sustentáveis da empresa CBL evidenciam que a organização é consciente de seus deveres e age com transparência em prol do meio-ambiente e da sociedade. Focando sempre na questão da reciclagem de materiais e, buscando meios para que o meio-ambiente não seja degradado e sofra consequências piores no futuro. Além disso, se preocupa com seus funcionários e oferece um ambiente de trabalho saudável e produtivo, passando credibilidade para seus clientes e ao seu redor.

REFERÊNCIAS

- ABCOBRE. **O Mundo do Cobre**. Disponível em:
<<http://www.abcobre.org.br/conteudos/o-mundo-do-cobre.html>>. Acesso em 28 de out de 2020
- ATLAS BRASIL. **O IDHM e seus indicadores**, 2020. Disponível em:
<<http://www.atlasbrasil.org.br/perfil/municipio/354910#idhm-all>>. Acesso em 22 de out de 2020.
- MARTINS, Cintia Helena Backx. **Pobreza, meio ambiente e qualidade de vida: indicadores para o desenvolvimento humano sustentável** Vol 30, Porto Alegre, 2002.
- OLIVEIRA e SOUZA. **Revista Iberoamericana de Economía Ecológica** Vol. 32, 2020.
- PASCOAL, Monte. **Ética nos negócios**. Brasília, DF. 26 de ago de 2019. Disponível em:
<<http://www.imontepascoal.com/noticias/26082019/etica-nos-negocios/>>. Acesso em 22 de out de 2020.
- PUHL, Patricia. **Comportamento ético na sociedade**. Lucas do Rio Verde, MT. 7 de nov de 2014. Disponível em:
<<http://faculdadelasalle.edu.br/eticaprofessionalecidadania/comportamento-etico-na-sociedade/>>. Acesso em 22 de out de 2020.
- SOUZA, Rafaela. **A importância da conduta Ética no Mercado de Trabalho**. São Paulo, SP. 21 de maio de 2018. Disponível em:
<https://medium.com/@rafaelasouza_26759/a-import%C3%A2ncia-da-conduta-%C3%A9tica-no-mercado-de-trabalho-d1c2527b19d1>. Acesso em 22 de out de 2020.
- TERA AMBIENTAL. **Entenda os três pilares da sustentabilidade**. Disponível em:
<<https://www.teraambiental.com.br/blog-da-tera-ambiental/entenda-os-tres-pilar-es-da-sustentabilidade>>. Acesso em 15 de out. de 2020.