



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

ANÁLISE SUSTENTÁVEL

EMPRESA RIBEIRO FABRIL

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2017



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

ANÁLISE SUSTENTÁVEL

EMPRESA RIBEIRO FABRIL

Módulo: 1º Cenário Organizacionais

Unidades de estudo: Meio Ambiente, Negócios e Responsabilidade Social Empresarial; Comunicação e Expressão; Comportamento Humano nas Organizações; As Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea; Metodologia Científica e Projetos.

Professores: Celso Antunes de Almeida Filho; Fernanda Farnetane Blotta; Marcio Ângelo Menardi; Mateus Amoedo Zani; Michele Cristina Souza Achcar Colla de Oliveira.

Alunos: Caio Agnes, RA 17001029; Daiana Morás, RA 17001093; Gabriela Alves Camacho, RA 17000590; João Paulo Alves, RA 17001107; Josué Alves Moreira Junior, RA 17000714; Sandro Isaac Marusso Belchior, RA 17000107.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2017

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 CONCEITOS DE SUSTENTABILIDADE	5
1.2 RESUMO	6
1.3 JUSTIFICATIVA	7
2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	7
3. PROJETO INTERDISCIPLINAR.....	8
3.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.....	8
3.1.1 São João da Boa Vista.....	8
3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.....	13
3.3 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	15
3.3.1 Processo Produtivo.....	15
3.3.2 Tratamento da água	16
3.3.3 Descarte de resíduos e rejeitos	17
3.3.4 Responsabilidade Social.....	17
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
REFERÊNCIAS	19
ANEXOS.....	20

1. INTRODUÇÃO

Neste trabalho acadêmico iremos avaliar o conceito de sustentabilidade em relação a uma determinada empresa, onde buscaremos visualizar de ângulos diferentes como a empresa se porta em relação ao meio ambiente, economia e a sociedade, trabalhando com uma integração de todas as matérias estudadas no semestre, e assim formando o projeto integrado.

Para isso trabalharemos com matérias como: As Relações do Trabalho na Sociedade Contemporânea, onde vamos procurar ver como são as relações externas da empresa e como a empresa se porta com a cidade e seus vizinhos.

Em Comportamento Humano nas Organizações, iremos tratar a parte social interna da empresa, buscando visar qual a relação existente entre a direção da empresa e os seus colaboradores, nos atentando em quais os papéis e o formato de gerenciamento que a mesma possui.

Na matéria de Meio Ambiente Negócios e Responsabilidade Social Empresarial, iremos aprofundar na empresa em relação ao meio ambiente, observando cada um dos passos da empresa a fim de buscar entender o quão ela se importa com a natureza, e o que faz com os descartes e poluentes, e se a mesma gera algum retorno a sociedade.

Para construir adequadamente um trabalho acadêmico e sujeitá-lo a apresentação para um grupo de pessoas contaremos com a matéria Metodologia Científica e Projetos, onde dentro das normas padrão iremos montar a estrutura do nosso trabalho, desde o início até concluirmos todo nosso projeto integrado.

E para buscar a integração entre as disciplinas utilizaremos conceitos da matéria Comunicação e Expressão, onde iremos nos preparar para poder apresentar de forma clara e objetiva o trabalho realizado.

1.1 CONCEITOS DE SUSTENTABILIDADE

Assunto debatido neste semestre foi à sustentabilidade de uma corporação. Para entendermos melhor o tema sustentabilidade buscamos em alguns autores, conceitos que enriqueceram nosso entendimento para desenvolver o trabalho. No site suapesquisa.com encontramos o seguinte conceito de sustentabilidade.

“Sustentabilidade é um termo usado para definir ações e atividades humanas que visam suprir as necessidades atuais dos seres humanos, sem comprometer o futuro das próximas gerações. Ou seja, a sustentabilidade está diretamente relacionada ao desenvolvimento econômico e material sem agredir o meio ambiente, usando os recursos naturais de forma inteligente para que eles se mantenham no futuro. Seguindo estes parâmetros, a humanidade pode garantir o desenvolvimento sustentável.” (SUA PESQUISA.COM)

Com este conceito tomamos por base nosso trabalho, pois o mesmo remete o que foi passado pelos orientadores do curso.

Porém não basta apenas um termo para que possamos entender o tema, para isso continuamos com nossas buscas por conceitos de sustentabilidade e encontramos o autor João Carlos Barbieri que tem um pensamento para com a sustentabilidade com relevância ao meio ambiente, dizendo em seu conceito que tudo é renovável no ambiente, porém com a intervenção humana nem tudo se torna reaproveitável assim tendo acúmulo da poluição.

“Como qualquer ser vivo, o ser humano retira recursos do meio ambiente para prover sua subsistência e devolve as sobras. No ambiente natural, as sobras de um organismo são restos que, ao se decomporem, devolvem ao meio ambiente elementos químicos que serão absorvidos por outros seres vivos, de modo que nada se perde. O mesmo não acontece com as sobras das atividades humanas, que serão denominadas aqui genericamente de poluição. A poluição é um dos aspectos mais visíveis dos problemas ambientais e a percepção dos seus problemas se deu de forma gradativa ao longo do tempo. Primeiro foi no nível local, nas proximidades das unidades geradoras de poluição; depois descobriu-se que ela não respeita fronteiras entre países e regiões; finalmente, verificou-se que certos problemas atingem proporções planetárias.” (BARBIERI, 2007, p. 20-21.)

Com todas estas informações sobre a sustentabilidade, buscamos saber quando que se iniciou a preocupação com o meio ambiente que logo em seguida, com o avanço da tecnologia, foi transformado na preocupação com a sustentabilidade, o autor BARBIERE diz:

“O poder público no Brasil começa a se preocupar com o meio ambiente na década de 1930. Não que antes não houvesse nada a esse respeito, mas as poucas iniciativas que existiam até então, além de pouco significativas em termos práticos, se alcançavam algum efeito sobre o meio ambiente era pela via indireta, quase sempre subalterna a outros interesses.” (BARBIERI, 2007, p. 97.)

E parando para pensar, hoje em dia todas as empresas devem se adequar para ter um sistema sustentável, pois poucas empresas sobreviveram em longo prazo, se negarem em tonarem sustentáveis, como diz TACHIZAWA, “A demanda e, portanto, o faturamento das empresas passa a sofrer cada vez mais pressões e a depender diretamente do comportamento de consumidores que enfatiza suas preferências para produtos e organizações ecologicamente corretos.” (TACHIZAWA, 2016, p.6).

1.2 RESUMO

O objetivo deste trabalho é retratar a sustentabilidade dentro da empresa Ribeiro Fabril, uma empresa que trabalha com reciclagem de plástico e situa-se no município de São João da Boa Vista.

Como parte de nosso trabalho avaliamos a cidade em que se situa a empresa usando como fonte principal o site PNUD (Programa das Nações Unidas), tendo um olhar para quais as condições de vida na mesma, como é distribuição de renda do município, e quantidade de pessoas com alto e baixo índice de educação, para entendermos a responsabilidade da empresa na cidade.

Para podermos desenvolver a avaliação interna da empresa formulamos questionários disponibilizados nos ANEXOS 2 e 3. Aplicamos os questionários em uma visita feita na empresa, durante a qual, conversamos com o dono da fábrica, o gerente de produção e uma funcionária do Rh, que nos passaram informações tais como: que tratam sua água, terceiriza o descarte de rejeitos e impurezas, e praticam ações sociais. Pelas observações e com a entrevista percebemos um bom relacionamento interno da empresa, ao qual com todos os dados levantados conceituamos ser a empresa sustentável.

1.3 JUSTIFICATIVA

Quando nos foi pautado que deveríamos escolher uma empresa para retratar o tema sustentabilidade, buscamos escolher dentre muitas, aquela que demonstrasse ser sustentável, com isso escolhemos a empresa Ribeiro Fabril, por se tratar de uma empresa que trabalha com reciclagem e por ser uma empresa da cidade em que moramos.

2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa Ribeiro Fabril foi fundada em 1977, destinada a produção de plásticos para instalações elétricas de baixa tensão. A empresa utiliza como matéria prima reciclar determinados tipos de plástico, para fazer seus produtos. A mesma como utilizada muita água para lavar os produtos oriundos de reciclagem tem seu próprio sistema de tratamento.

Hoje a Ribeiro Fabril possui uma área equivalente a 10.000 m², espaço que foi sendo ampliado com o passar dos anos devido ao aumento do seu Mix de produtos, onde tiveram que ser criados novos produtos graças à confiabilidade dos seus clientes.

No início, a empresa trabalhava apenas com materiais de plástico, como disjuntores, caixinhas de energia, roldanas, projetor de tomadas entre outros, mas com este crescimento que a empresa teve ao passar dos tempos, ela começou a trabalhar com parafusos, pregos e outros complementos metálicos, para melhor atender seus clientes.

Atualmente a empresa possui sua própria frota de veículos e conta com 50 funcionários distribuídos em 7 setores dentro da empresa, instalada no município de São João da Boa Vista, SP na Av. Lazaro Ribeiro N°500, no bairro Distrito Industrial.

3. PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA.

Com o passar dos anos a revolução da tecnologia veio trazendo diversas transformações para as grandes indústrias, o que fez com que essas indústrias obtivessem extremo crescimento de alguns anos para cá, porém com este benefício, também vieram obrigações que antigamente não eram cobradas com rigidez.

Atualmente leis foram criadas e modificadas, para que empresas trabalhem de acordo com a legislação, e assumam suas responsabilidades com relação a sociedade. Neste trabalho acadêmico iremos abordar a empresa Ribeiro Fabril, trazendo a realidade da mesma para com a sociedade. Iremos demonstrar que o que realmente acontece dentro e fora da empresa, se ela trabalha respeitando as normas estabelecidas ao longo dos anos pela sociedade e como ela se porta em relação a natureza.

Nesta unidade de estudo, observamos o exterior da empresa, ou seja, a cidade em que ela se situa, levando em conta os fatores de IDH do município, tais como educação, saúde e renda, para entendermos qual relevância a empresa tem com a situação da cidade, se gera empregos, se não prejudica a saúde dos moradores entre outros.

3.1.1 São João da Boa Vista

A cidade de São João da Boa Vista encontra-se no estado de São Paulo, a cerca de 200 km da capital. Município com uma área equivalente a 517,47 km², com cidades limítrofes Espírito Santo do Pinhal, Aguaí, Vargem Grande do Sul e Águas da Prata. Conhecida como a cidade dos crepúsculos maravilhosos graças ao pôr-do-sol privilegiado que a mesma possui.

Dentre as informações que serão apresentadas, nossa principal fonte de pesquisa foi o Atlas Brasil 2013, uma plataforma criada pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), um órgão da ONU (Organização das Nações Unidas), com o objetivo de

transmitir dados geográficos de cerca de 5500 municípios do Brasil, com mais de 200 indicadores de demografia como, renda, educação, habitação e vulnerabilidade, além do principal: o IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano por Município).

O IDH é medido de acordo com três principais fatores em relação ao município, sendo eles acesso à educação, saúde e renda. Estes dados são classificados em uma barra que vai de 0 a 1 onde quanto mais próximo ao 1 o município encontra-se, melhor posicionado em relação às demais cidades. São medidos em IDHM muito baixo (de 0 a 0,499), baixo (de 0,500 a 0,599), médio (de 0,600 a 0,699), alto (de 0,700 a 0,799) e muito alto (de 0,800 a 1,000). Atualmente, São João da Boa Vista está classificado como índice de IDHM alto, com 0,797, sendo a 50ª cidade em relação ao ranking brasileiro, porém não foi sempre assim.

Houve um aumento satisfatório de 1991 a 2000 onde era de 0,585, considerado baixo, aumentando seu índice em 2000 para 0,722 (23,42%). De 2000 a 2010, teve um crescimento absoluto de 10,39% passando de 0,722 para 0,797. Entre educação de 1991 a 2000 teve um aumento de 0,237 no percentual (63,53%), 2000 a 2010 0,139 de percentual de aumento (22,78%). A educação da cidade foi o principal fator para o aumento do IDHM. Agora os dados de longevidade e renda tiveram aumentos, porém não tão satisfatórios como a educação, a longevidade de 1991 a 2000 teve aumento de 0,059 de percentual (7,6%), de 2000 a 2010 aumentou 0,038 (4,56%). A renda de 1991 a 2000 teve um aumento 0,048 de percentual (6,92%), e de 2000 a 2010 0,035 de percentual (4,72%), provando assim que em todos os quesitos houve um aumento para justificar os 0,797, e a cidade ser considerada de alto IDH.

Em seu último censo feito em 2010 foi mostrado que a cidade contém 83.639 habitantes, sendo estes, 40.546 homens (48,5%) e 43.093 mulheres (51,5%), sendo a maior parte da população do município. Houve um aumento total da população de 1991 a 2000 em cerca de 10,6% (8239 habitantes) e um aumento de 7,47% (6252 habitantes) de 2000 a 2010. Isso deve-se a expansão da cidade, onde no decorrer dos anos foram criados diversos bairros que hoje constituem a cidade de São João da Boa Vista. Em relação à população total do município indica-se que em 1991, a população era ocupada em 88,07% na área urbana aumentando em 2010 para 96,01%. Já a população rural teve uma diminuição de cerca de 59,5% passando de 8251 habitantes para 3337, residentes na área rural de 1991 a 2010, isso

decorre da evolução ocorrida na cidade onde quem mora em área rural, tende a ir para área urbana.

Parando para analisar a educação na cidade, percebe-se que houve indícios de aumento. A população com mais de 18 anos com ensino fundamental completo de 1991 a 2000, aumentou em 31,09%, já de 2000 a 2010 houve um aumento de 24,83%. Crianças de 5 a 6 anos que frequentavam a escola de 1991 a 2000 teve um aumento de 43,46%, e em 2000 a 2010 aumentou 13,53%. Crianças de 11 a 13 anos cursando os anos finais do ensino fundamental ou com fundamental completo nos anos de 1991 a 2000 aumentou o índice em 28,09%, passados 10 anos, de 2000 a 2010 aumentaram em 17,19%. Em relação a jovens de 15 a 17 anos com fundamental completo houve o maior aumento em 2000, onde alcançaram a média de 50,73% a mais do que no ano de 1991. Pessoas entre 18 e 20 anos que obtiveram o ensino médio completo, tiveram uma mudança em sua média de 21,84% em 1991, para 46,95% em 2000 onde cresceu 53,48% em 2010, sendo sua maior mudança ao longo dos anos. Observando os dados percebemos que de 1991 a 2000 as mudanças foram mais relevantes do que 2000 a 2010, certamente devido à precariedade que havia em 1991.

Se analisarmos o grau de escolaridade da população com 25 anos ou mais, podemos ver que ao longo dos 20 anos passados de 1991 a 2010 o alto índice de analfabetos veio diminuindo pouco a pouco. No entanto, o dado que teve maior mudança foi o número da população com fundamental incompleto, porém alfabetizados. Estes passaram de 58,7% para 37,1%, o que indica que provavelmente essa parcela da população pôde concluir o ensino fundamental. Isso facilita o acesso ao ensino superior que remete em dados de que desde 1991 a 2010, houve um aumento de cerca de 48%.

Se desmembrarmos os fatores do IDH em relação à educação por idades, veremos que a porcentagem de pessoas com 18 anos ou mais com fundamental completo, de 1991 a 2000 cresceu cerca de 31% , já de 2000 a 2010 cresceu 24,83%. Se compararmos as crianças de 5 a 6 anos na escola, houve uma integração enorme de 1991 a 2000 onde teve um aumento absoluto de incríveis 43,46%.

Com relação aos dados de longevidade percebemos que a expectativa de vida de 1991 a 2000 aumentou 4,72%, e de 2000 a 2010, cerca de 2,9% passando de 71 anos em 1991 para 77 em 2010 um excelente número visto que o índice do Brasil é de 75 anos e o maior do

mundo (Japão) é 83 anos, assim São João da Boa Vista vem sendo considerada a melhor cidade do interior do Brasil para um idoso viver segundo estudos recentes (JORNAL O GLOBO, março 2017).

Em 1991 a pirâmide etária de São João da Boa Vista encontrava-se em um estado onde mantinha sua base alargada e seu cume afunilado, o que não representa uma boa posição nesse dado. Não houve uma mudança significativa em 2000, onde estava praticamente no mesmo formato. Já em 2010, a pirâmide finalmente mudou seu formato, onde sua base encontra-se mais achatada o que significa que as pessoas começaram a se conscientizar que uma quantidade menor de filhos por casal, é melhor para a economia da família, outro dado que se alterou foi que o cume da tabela alargou o que significa que maiores são as expectativas de vida para os idosos no ano de 2010.

Os dados com relação à expectativa de vida ao nascer do município de São João da Boa Vista, pode ser observado que em 1991 era de 71 anos, aumentando para 75 anos em 2000, e por fim chegando a 77 anos em 2010, sendo maior que o percentual do país que é de 75 anos. Com relação à mortalidade infantil pode-se perceber que em 1991 a cada 1000 crianças nascidas 20 não sobreviviam, um valor muito alto visto que é de vidas que estamos falando. Em 2000 este número caiu para 14 a cada 1000, longe de ser um valor aceito, e com isso podemos afirmar que até 2000 a sistema de saúde havia muitas falhas. Já em 2010 o valor de crianças mortas caiu para 9 a cada 1000 nascidas, um valor aceito pela OMS (Organização Mundial de Saúde), pois o percentual que eles aceitam é de 10 para 1000, porém deve-se melhorar ainda mais e chegar ao ponto um dia esse valor ser zero. Analisando os dados de mortalidade até cinco anos podemos afirmar que o município não está nem dentro do aceito pela OMS, visto que em 1991 era de 21 mortes a cada 1000 nascidas, em 2000, 17 a cada 1000 e 2010 de 11 para cada 1000, um valor expressivo, que nos remete a entender que não há um bom tratamento de saúde para essa faixa etária. Ao mesmo tempo em que os valores de mortes infantis são altos, a taxa de fecundidade vem diminuindo, pois, as pessoas com o decorrer do tempo querem ter menos filhos, com isso vemos que baseados nos dados de 1991 o número de filhos era de até três, já a partir de 2000 esse número caiu para dois e seguiu assim até 2010 e a tendência é que cada vez mais diminua a taxa de fecundidade.

Se observarmos os dados de renda do município de São João da Boa Vista, veremos que aumentaram cerca de 400 reais na renda per capita de 1991 a 2010. Podemos concluir

através deste dado, que a taxa de pobres e extremamente pobres diminuiu graças ao aumento do percentual de distribuição de renda per capita. Porém, se compararmos o índice GINI (instrumento usado para medir o grau de concentração de renda. Ele aponta a diferença entre (os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos.) da cidade, continua praticamente o mesmo onde mesmo com o aumento da renda per capita, o município ainda se encontra com a renda mal distribuída, já que poucas pessoas possuem alta renda, estando com a maior riqueza da cidade e muitas pessoas com a renda mínima.

Quando falamos de trabalho na cidade de São João da Boa Vista, a composição da população de 18 anos ou mais de idade que retêm a taxa de desocupação foi diminuindo com o passar dos anos, onde houve uma redução de 54%. Número gratificante para o município já que indica que ao passar de 10 anos, a taxa de desocupados caiu pela metade, mostrando que as pessoas que ocupavam esta taxa possivelmente hoje ocupam alguma vaga de emprego.

Já em relação a pessoas que possuem um vínculo formalizado com alguma empresa, não teve um aumento significativo, onde houve apenas 6,25% de aumento, o que mostra que as empresas prezam por seus funcionários tendo um vínculo direto com eles. Se compararmos por estudo, a taxa de ocupados que possuem ensino fundamental completo, hoje alcança margens de 70%, graças a um crescimento de 23% de 2000 a 2010. A população que está ocupando uma vaga de emprego que possui ensino médio completo chega a alcançar 51,98% contando com um aumento de 24,97%, dado remetente a 2010, percebendo que pessoas mesmo com pouco estudo conseguem alguma vaga de emprego.

Algo interessante a relatar sobre a cidade de São João da Boa Vista é o informe de rendimento médio comparado à quantidade de salários mínimos, onde veremos que o número de pessoas que em 2000 ganhavam até um salário, diminuiu em mais de 55%, o que indica que passaram em 2010 a receber uma melhor remuneração, passando para um rendimento de até dois salários, ou até mesmo 5 salários, dado que cresceu em 2%, mesmo sendo um aumento não tão considerável, ainda sim indica que parte da população atualmente chegam a ganhar mais de R\$4500, que representam 5 salários atuais.

Com todos os dados levantados através desta pesquisa, conceituamos a cidade em que se situa a empresa Ribeiro Fabril como uma cidade grandemente habitável, gerando oportunidades de emprego, tendo a melhor esperança de vida do país para uma cidade de

interior, melhorando cada vez mais sua parte na educação para melhor qualificar as pessoas, e tendo como peça chave as empresas que nela estão, que à tendência é cada vez mais investir na cidade para melhor preparar as condições de vida na mesma, a renda e a qualificação dos profissionais nela resididos.

3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Para podermos desenvolver esta parte do trabalho, usamos um questionário elaborado em cima do Diagnóstico Organizacional (ANEXO 3), que consiste em tipos de papéis, relações interpessoais, padrões de relacionamento, relações intergrupais, estilos de liderança, trabalho em equipe, clima organizacional e motivação.

Em papéis, temos três tipos, o rígido, que é quando a direção não dá auxílio nem liberdade ao funcionário, o permissivo ao qual a direção dá liberdade ao funcionário, por exemplo, se caso precisar sair mais cedo, e flexível, onde há um conjunto dos dois. As relações interpessoais são como a empresa trabalha em relação a conjuntos, um ajudando o outro. Padrões de relacionamento é se a empresa tem competitividade ou se há harmonia interna. Em relações intergrupais avaliamos como a empresa trabalha, se é achatada, poucos mandando e muitos trabalhando, ou se é alta, muitos mandando e poucos trabalhando. Avaliamos também a liderança, ao qual veremos se é legítima em que o patrão dá força ao funcionário, ou tirana onde o chefe é o supremo. Trabalho em equipe é apresentar se há necessidade de trabalho integrado, onde um setor depende de outro. Clima organizacional, seria para avaliar a satisfação das pessoas que estão na empresa. E por fim motivação, para identificarmos se a empresa estimula seus funcionários.

Buscando compreender como é a relação interna da empresa, foi feita uma visita na fábrica, onde levantamos dados sobre comportamento e as relações entre a gerência e os funcionários. Dentro da empresa e com observação do comportamento dos funcionários, notamos que a mesma tem um relacionamento tanto intergrupar quanto individual bom.

Observamos que entre os funcionários e a chefia, há uma certa proximidade. Nosso instrutor, o gerente geral da empresa, o tempo todo cumprimentava seus subordinados e os mesmos aparentavam estarem satisfeitos com o que estava fazendo, cada setor que passamos não foi diferente.

Depois em entrevista nos foi passado que a empresa não manda ninguém embora a três anos, também nos foi dito que a maioria dos funcionários estão a mais de dez anos na empresa.

Recebemos informações que os colaboradores não têm metas diárias a serem cumpridas, já que os próprios buscam ser melhores.

Cada setor depende um do outro, havendo assim necessidade de um bom relacionamento entre todos. Com a pesquisa de campo realizado dentro da empresa, notamos um bom clima de relacionamento entre eles, o funcionário tem liberdade para chegar diretamente ao chefe, e se precisar de ajuda sempre a alguém pro a ajudá-los.

Os gerentes da empresa são treinados para encorajar e incentivar seus colaboradores. Para avaliar a satisfação dos funcionários, esteve recentemente na empresa uma psicóloga que apresentou dados que praticamente a empresa toda é satisfeita em relação as condições de trabalho, informações contidas na entrevista.

Com relação aos papéis da empresa, percebemos que ela tende a ser flexível, eles gostam de seguir as regras e são bem rígidos com relação as normas trabalhistas, porém se o funcionário ficar doente ou precisar perder dia de trabalho, desde que informado antecipadamente, à liberdade, a empresa procura entender o lado do funcionário também.

Não podemos deixar de falar que como a empresa possui 50 funcionários, ela não é obrigada a contratar funcionários com deficiência, já que segundo a lei 8213/91 art.93, – “ A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência” (PLANALTO, julho 1991). Assim então a empresa se encontra desobrigada, porém faz uma boa ação a sociedade, onde tem empregado desde 2009 um funcionário com deficiência visual.

Concluimos que a empresa tem uma boa relação com seus colaboradores, se importando em como eles estão dentro da empresa. Também podemos afirmar que os funcionários se encontram satisfeitos trabalhando dentro da mesma, já que demonstram entusiasmo trabalhando nos diversos setores que observamos na nossa visita técnica.

Desta maneira, a empresa encontra-se em perfeito estado em relação ao comportamento humano nas organizações, trazendo bem-estar, e sensação de sucesso aos seus colaboradores.

3.3 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Nesta etapa iremos concluir como a empresa se situa em relação ao meio ambiente e a responsabilidade social, visando não apenas seus lucros, mas também se importando com seus arredores.

Iremos analisar também cada uma das etapas do processo de produção da empresa, vendo passo a passo quais as ações feitas desde a chegada da matéria prima até o produto final.

Sabemos que toda empresa que trabalha com a produção de algum produto, acaba gerando certa quantidade, mesmo que mínima, de rejeitos a serem descartados, assim então iremos ver como é feito esse descarte e qual o destino que é dado a ele.

3.3.1 Processo Produtivo

O processo produtivo consiste em diversos processos até chegar ao produto final. Primeiramente depois de comprado o plástico a ser reciclado e utilizado para fazer os produtos, é feita uma triagem onde é retirado tudo que não servirá. Depois de selecionado o plástico a ser usado ele é jogado em uma esmagadora no qual é picado em pedaços grandes

que são chamados de flocos grandes, esses flocos caem em um tanque de água aonde serão lavados e sobem por uma esteira até um moinho onde são picados em pedaços pequenos, denominados flocos pequenos. Os flocos pequenos passam por uma secadora e caem em um recipiente, onde passam pelo processo de extrusão, lá eles serão aquecidos e é feita a coloração necessária, existindo dois tipos de processo de coloração, uma é a pigmentação, que é colocado um pó da cor desejada junto ao plástico a ser aquecido, a outra é chamada de “Made Batch” onde é aquecido pequenos granulados junto ao plástico moídos que ao serem aquecidos passam coloração aos plásticos. Os plásticos já aquecidos e coloridos, são transformados em fios cumpridos e finos que caem num recipiente com água para que receba um choque térmico, logo em seguida são picados em pequenos granulados. Depois de granulado o plástico é colocado na máquina onde é feita a injeção, sendo derretido novamente, para virar os produtos. As máquinas contêm os moldes do que será produzido esmagando o plástico com força aproximada de 200 toneladas para enfim estar pronto o produto.

3.3.2 Tratamento da água

Depois de usado a água para lavar os plásticos ela fica poluída, porém a empresa Ribeiro Fabril tem um processo próprio de ETE (Estação de Tratamento de Efluentes), onde eles possuem seis tanques de armazenamento de água para tratamento, podendo ser tratados cerca de 72.000 litros de água por dia. Os primeiros resíduos (mais grossos), são arrancados por uma grande peneira que fica no primeiro tanque que é onde a água a ser trocada cai, são retirados e colocados em big bags. Depois a água desce para outro tanque, onde são acrescentados três produtos, um para alterar o PH da água, outro para ajuntar as partículas de sujeira, e um terceiro que faz com que a sujeira fique com a densidade maior que a da água, fazendo com que a sujeira decante, assim a água fica limpa por cima e a sujeira no fundo, essa sujeira vira uma lama que é sugada e coloca em big bags para ser descartados em locais apropriados, e a água fica fazendo um movimento de looping sendo sempre usada para a produção.

3.3.3 Descarte de resíduos e rejeitos

Certificados pela CETESB (Companhia de Tecnologia de Saneamento Ambiental) e com a documentação CADRI (Certificado de Movimentação de Resíduos de Interesse Ambiental), a Ribeiro Fabril está dentro das normas de uma empresa que trabalha com reciclagem, seus rejeitos são plásticos que não são usadas pela empresa como, por exemplo, garrafas pet, e as sujeiras que saem da água. São armazenados em big bags, e depois encaminhado para devidos locais. Os plásticos não utilizados são mandados para locais que vão reaproveitá-los e a sujeira da água é retirado por uma empresa terceirizada que está autorizada a descartar os resíduos em um aterro.

3.3.4 Responsabilidade Social

Como retorno para a sociedade, a empresa emprega trabalhadores aprendizes que dá oportunidade de qualificação para quem e está começando a vida profissional, ajuda qualquer instituição de caridade que demonstre plenas necessidades, e todos os anos patrocinam a semana ASSAD, um festival repleto de música e teatro, que traz alegria e cultura para todo o município de São João da Boa Vista.

Com tudo percebemos que a empresa a Ribeiro Fabril presa pelo meio ambiente, tendo um sistema produtivo sem falhas no qual quase tudo dá para ser aproveitado, tendo à responsabilidade de fazer produtos de materiais recicláveis, com responsabilidade à natureza, não visando somente o lucro da empresa mais também gerando retornos à sociedade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre o que foi estudado na semestralidade, observamos com olhar crítico a empresa Ribeiro Fabril, e nos atentamos que a sustentabilidade é algo essencial nos dias atuais, visto que, sem ser sustentável nenhuma empresa sobreviverá, pois, o avanço da tecnologia garante melhorias e mudanças, que quem não se adequar estará sujeito a fechar suas portas.

A empresa se demonstrou cordial diante de nossas pesquisas, respondendo com clareza todas as nossas dúvidas, que fez com que conseguíssemos construir nosso trabalho.

Ao analisarmos a empresa com relevância aos critérios de sustentabilidade através das disciplinas estudadas, conceituamos que a empresa Ribeiro Fabril apresenta fatores para ser sustentável, pois a mesma com todos os dados levantados demonstrou estar de acordo com o que nos foi passado pelo semestre de estudos, mostrando interesse em preservar o meio ambiente e ajudar cada vez mais nossa sociedade, visando não somente aumentar os lucros da empresa.

REFERÊNCIAS

BARBIERE, João Carlos. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

G1 SÃO CARLOS E ARARAQUARA. **Pesquisa aponta São João da Boa Vista como melhor cidade para idosos**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2017/03/pesquisa-aponta-sao-joao-da-boa-vista-como-melhor-cidade-para-idosos.html>>. Acesso em: 28 maio 2017.

PLANALTO. **Presidência da República: Casa Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 28 maio 2017.

PNUD. **Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil**. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/sao-joao-da-boa-vista_sp>. Acesso em: 25 maio 2017.

RIBEIRO FABRIL. **Ribeiro Fabril**. Disponível em: <<http://www.ribeirofabril.com.br/>>. Acesso em: 28 maio 2017.

SUAPESQUISA.COM. **Sustentabilidade**. Disponível em: <<http://www.suapesquisa.com/ecologiasaude/sustentabilidade.htm>>. Acesso em: 20 maio 2017.

TACHIZAWA, Takeshi. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focados na realidade brasileira**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ANEXOS

Anexo 1

Cronograma de entrega do PI

Fevereiro

Nos foi apresentada a proposta do projeto

Março

Recolher as informações necessárias para a iniciação do projeto

Abril

Agendamento da visita na empresa, marcando um contato direto com os responsáveis e colaboradores

Mai

Deixar o trabalho pronto, para que tenhamos um certo tempo para revisar e concluir o projeto

Junho

Com o trabalho já pronto, ensaiar e apresentar para o conselho de classe e aos demais alunos

Anexo 2

Questionário elaborado nas aulas da professora Michele e do Professor Celso. Aplicado pelos alunos Daiana, Gabriela e Sandro. Respondido pelo dono da Fábrica o gerente geral e uma funcionária do Rh.

1-Com mais de 40 anos de mercado a Ribeiro deve ter passado por diversas modificações em relação a espaço e processo de produção, quais as maiores mudanças que vocês veem como benefícios para a empresa?

R: A empresa iniciou num lugar pequeno e inadequado com 1 produto de uso necessário e fora do interesse de empresas desenvolvidas. Com o tempo o produto conquistou a clientela e foi exigido um aumento de quantidade, obrigando a empresa a comprar mais máquinas e

equipamentos e procurar espaço maior e adequado. Na realidade não houve uma mudança foram muitas mudanças, cada qual de acordo com a demanda do mercado.

2-Como a Ribeiro trabalha com reciclagem, ela tem uma redução de gastos com matéria prima, fazendo com que a empresa economize nesse aspecto, qual o retorno obtido em relação a esse aspecto?

R: A reciclagem traz uma pequena redução no custo, porém necessária, que nos permite reduzir os preços dos produtos, fazendo-os competitivos no mercado. Os produtos da Ribeiro são de baixo valor agregado, daí a necessidade de alta produtividade para viabilizar o empreendimento.

3-Um meio muito utilizado por empresas é a troca de serviços, onde ela recebe um produto e envia outro, vocês utilizam desse tipo de serviço?

R: Sim, utilizam de trocas, além de reciclar, quando transforma sucata em matéria prima, a empresa obtém no mercado, vários outros produtos que são utilizados no seu processo de produção.

4-Em relação a sociedade a empresa trabalha com alguma porcentagem de trabalhadores portadores de deficiência? E quantos funcionários a empresa possui?

R: possuímos 49 funcionários. Conforme a lei 813/91 art. 93 a empresa está desobrigada a cumprir esta determinação, mas isso não impediu de possuir 01 funcionários com deficiência visual registrado desde 2009.

5-Sendo uma empresa de médio/grande porte, vocês têm algum vínculo com instituições como SENAI e SENAC, tendo programas de aprendizagem?

R: Sim, atualmente temos 01 aprendizes do SENAI e 01 aprendizes do SENAC.

6-No site da empresa observamos que a maior preocupação da empresa é com o bem-estar do funcionário, um ponto positivo observado em relação a empresa, já que não é costume das empresas nacionais. Como a empresa se posiciona com relação a isso? Vocês têm dificuldades em manter o bem-estar deles?

R: Nenhuma dificuldade, pagam todos os benefícios, cesta básica, dão o vale transporte em dinheiro no valor de R\$ 12,00 diários sem descontar 6% do salário, refeição na empresa a R\$ 1,50 por refeição descontados do salário. Ao longo dos anos a empresa foi criando uma política de benefícios com o objetivo de valorização do trabalhador, que vigora até os dias atuais. A Ribeiro tem como primazia o bom relacionamento entre todos e já está enraizada na sua cultura, que valoriza a amizade sincera entre os trabalhadores e o pessoal da diretoria.

7-Como a empresa trabalha em relação ao descarte de resíduos que acabam sendo inúteis, não sendo aproveitados em nenhum processo de produção da empresa?

R: O resíduo descartado é recolhido por uma empresa devidamente habilitada e credenciada para esse fim.

8-Como é o processo que a empresa utiliza para a fabricação dos produtos a serem vendidos, depois de reciclados?

R: O processo de produção é formado por máquinas injetoras e extrusoras de plástico, que através de molde obtém a fabricação dos produtos.

9-Qual a carteira de clientes da Ribeiro Fabril no mercado? Como ela atende a todo território nacional, qual região mais forte em venda?

De acordo com as regiões mais povoadas SUDESTE, SUL, NORDESTE, CENTRO-OESTE, NORTE. Não exortam matérias diretamente mais os distribuidores deles sim. Não existe mês mais forte porem em dezembro é mais fraco devido a fábrica fazer um fechamento geral dia 15 até o outro ano.

10-Como vocês veem a empresa daqui 10 anos, há alguma missão a longo prazo da empresa?

VISÃO- Sermos líderes em vendas no ramo da construção civil, produzindo materiais plásticos de baixa tensão

MISSÃO- Garantir a satisfação total dos nossos clientes com produtos de altíssima qualidade.

-Visar constantemente a inovação no segmento em que atua, aperfeiçoando seu mix de produtos, facilitando o trabalho dos profissionais da área.

Preocupação com a sustentabilidade:

Sempre, a empresa necessita de ser sustentável para conseguir o sucesso.

11-Vocês possuem algum programa direcionado a sociedade, como por exemplo, arrecadações para alguma instituição de caridade?

Todos anos patrocinam a semana ASSAD que leva cultura a cidade.

Ajudam qualquer instituição de caridade que vier pedir ajuda desde que comprovado a necessidade, pois já fizeram campanhas de ajuda, por exemplo, campanha do agasalho e umas instituições se negaram a receber a ajuda.

Compraram ovos de páscoa para os funcionários e o que sobrou distribuíram a famílias pobres da cidade.

Anexo 3

Questionário elaborado como base no Diagnóstico Organizacional, matéria do professor Márcio. Aplicado na empresa pelos alunos Daiana, Gabriela e Sandro. Respondido pela funcionária de Rh.

1- Qual a tolerância com relação à entrada, almoço e saída nos turnos que a empresa trabalha?
(Rígido)

R: Seguem as normas trabalhistas, sendo 5 minutos de atraso por turno com no máximo 10 minutos diários.

2- Se o funcionário precisar resolver algum problema durante o expediente ele tem essa liberdade? (Permissivo)

R: Total liberdade, desde que comuniquem seu líder de setor ou RH, tendo acesso direto aos gestores da empresa.

3- Como é a relação patrão funcionário vocês costumam fazer alguma negociação com relação a imprevistos? (Flexível)

R: Dentro da empresa existe uma certa democracia, por isso sempre fazem negociações, no caso de um atraso justificado, não é descontado horas, porém não justificado é descontado, ou pagam horas extras, sempre buscando falar com seu líder de setor para se justificar.

4- Existe uma “liga” entre os supervisores e colaboradores em relação a alcançar novas metas? Existe uma discussão entre os dois em como melhorar a produção?

R: Como trabalham com uma quantidade de produtos em estoque prontos para entrega a necessidade de empregar metas vira rotina do funcionário, eles por si só querem sempre estarem se melhorando a sua produção, se em um mês fazem 5 produtos diários para o próximo querem estar fazendo 6.

5-Existe uma dinâmica que a empresa elabora para analisar a qualidade do desempenho dos funcionários para ganharem promoção de cargos?

R: Ainda não existe dinâmica, é avaliado pela vivência dentro da fábrica por ser pequena (cerca de 50 funcionários) todos são próximos. Trabalham o aspecto da promoção de forma a ser justo com todos os colaboradores.

6-A Ribeiro trabalha com um chefe por setor, ou trabalha com sistema de gerente geral, onde uma pessoa é responsável pelo chão de fábrica todo?

R: Trabalham com gerentes em todos os setores, apenas um toma conta de dois setores, todos os gerentes foram treinados e qualificados de forma a saber lidar com o seu pessoal.

7-Como um líder age para encorajar seus funcionários, para que os mesmos assumam suas responsabilidades?

R: Na Ribeiro os líderes são orientados a dialogar sempre com sua equipe, ajudando-os no que for necessário para a tarefa, sempre sabendo como tratar o funcionário e como responder ao superior.

8-Como é a relação entre os funcionários, eles costumam pedir ajuda a diferentes setores?

R: Sim, como os setores acabam sendo clientes e fornecedores, a comunicação entre eles tem que haver seguindo sempre as orientações dada pelo líder, cada etapa do processo produtivo se completa havendo sempre boa comunicação entre todos.

9- Como é feita a análise de satisfação dos funcionários em relação as condições de trabalho?

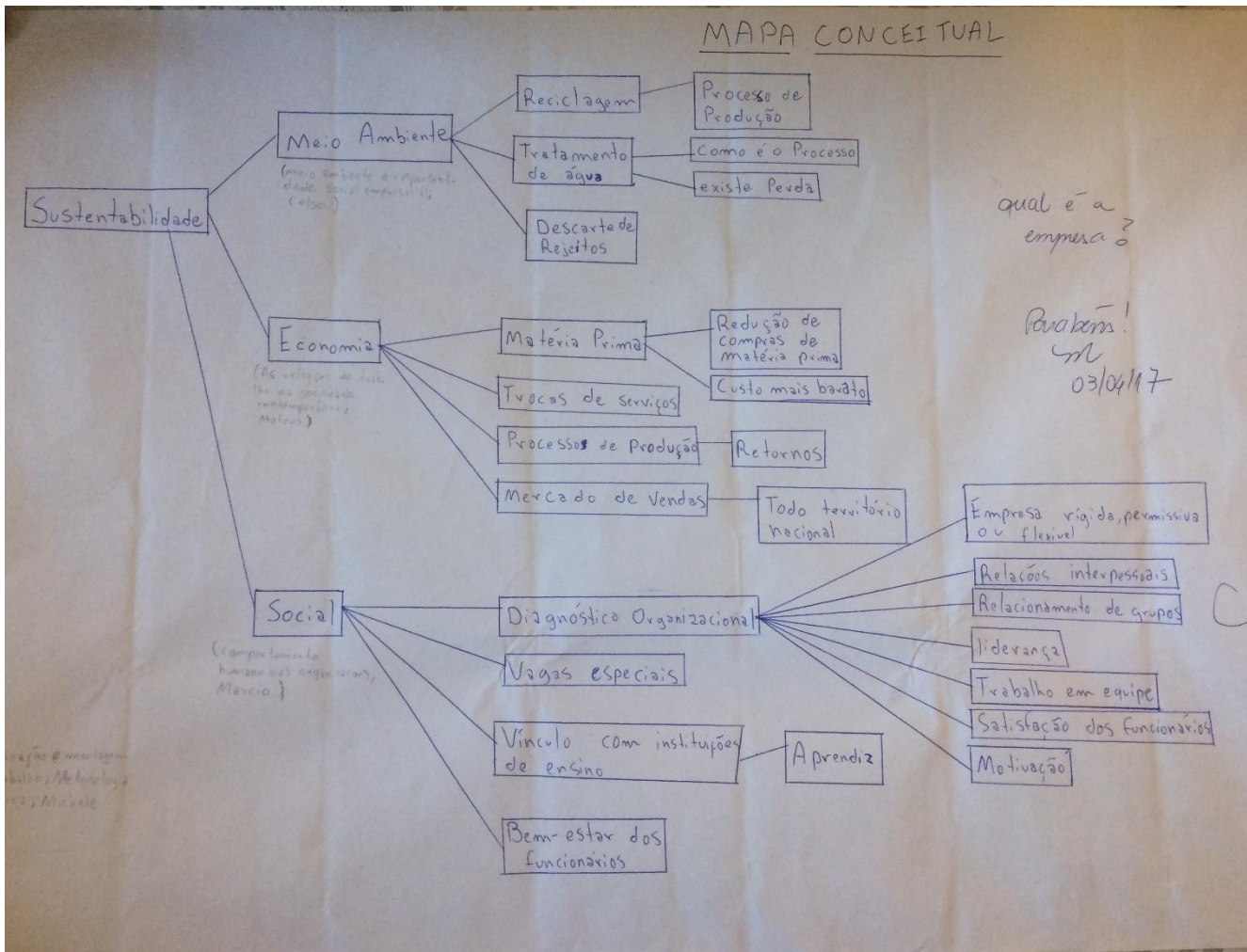
R: Em 2017 houve uma psicóloga que analisou a empresa, e ela descobriu que 90% da empresa é satisfeita com a condições de trabalho, os que os que estavam insatisfeitos era com algo estrutural da empresa, como por exemplo colocar um telhadinho onde trabalha porque a chuva o molhava e também arrumar o bebedouro de um setor, as críticas e sugestões dos funcionários são bem aceitas de forma a serem livres para se exporem.

10-O que a empresa faz para que seus funcionários se sintam motivados? Tem alguma premiação funcionário do mês ou participação nos lucros da empresa?

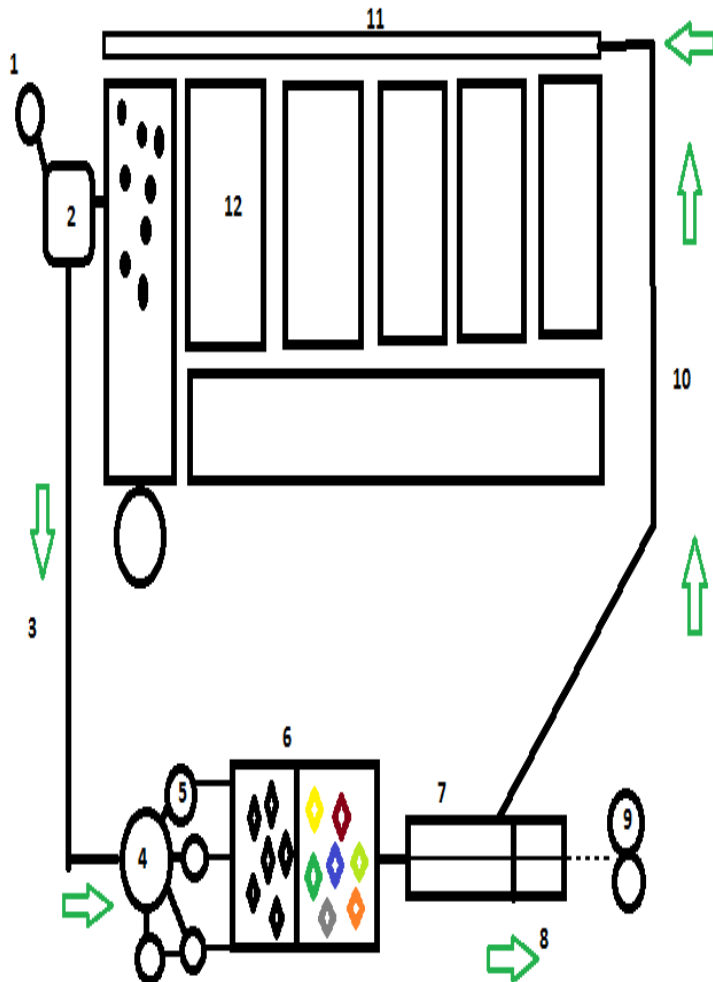
R: Estão sempre buscando estar próximos dos colaboradores e entender suas necessidades e expectativas. Uma vez ao ano a Ribeiro paga aos colaboradores a PLR (Participação nos lucros e resultados), um valor estipulado pelo sindicato da categoria.

Anexo 4

Mapa conceitual, construído com atividades da professora Michele.



Anexo 5



- 1- Início do processo: chegada do material, onde ele já entra em processo de trituração
- 2- Lavagem do produto: o material é separado da sujeira e encaminhado para outro processo
- 3- Secagem do material: o material é seco e enviado para um moinho
- 4- Moagem: o material é moído e encaminhado para big bags
- 5- Big bags: material moído e pronto para a coloração
- 6- Coloração: o material é aquecido a uma certa temperatura, que o deixa apto a receber a devida coloração, logo em seguida ele é colorido na mesma máquina
- 7- Extrusão: o material sai colorido da etapa anterior, e é prensado de modo que ele saia em formato de um fio fino de aproximadamente
- 8- Corte: o material é picado em pequenas bolinhas para que possa ser encaminhado para moldes onde irão se transformar no produtos da Ribeiro Fabril
- 9- Big bags: o material já está reciclado e pronto para uso, ele é guardado em big bags e encaminhado para estoque ou para a produção
- 10- Canal: a água utilizada nos processos anteriores é encaminhada para tratamento, para que possa ser utilizada novamente
- 11- Tanque de resfriamento: a água é levada para este tanque para que seja resfriada para uso
- 12- Tanques: tanques de reservatório de água da empresa