



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

APRESENTAÇÃO TÉCNICA SOBRE RELAÇÃO
SOCIAL E AMBIENTAL DE UMA EMPRESA

APTIV PINHAL

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2018

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

**APRESENTAÇÃO TÉCNICA SOBRE RELAÇÃO SOCIAL
E AMBIENTAL DE UMA EMPRESA**

APTIV PINHAL

Módulo 01 - Cenários Organizacionais

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Metodologia Científica – Profa. Renata E. Alencar Marcondes

As Rel. Trab. Soc. Contemporânea – Prof. Mateus A. Zani

Meio Ambiente, Neg. e Resp. Empresarial – Prof. Celso A. Almeida Filho

Comunicação e Expressão – Prof. José Márcio Carioca

Alunos:

Arthur Henrique Dias Fernandes, RA 18000474

Douglas Henrique Costa Boldrin, RA 18000483

Guilherme Mariano de Oliveira, RA 18000349

Leonardo Correa Imafuku, RA 18000297

João Victor Rubbo Spindola, RA 18000190

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	6
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	6
3.1.1 QUESTIONÁRIO	8
3.2 METODOLOGIA CIENTÍFICA	11
3.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	13
3.4 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL	16
3.5 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	17
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22
ANEXOS	23

1 INTRODUÇÃO

Nosso Projeto Integrado tem como objetivo apresentar a empresa APTIV Pinhal e suas principais ações nas áreas de sustentabilidade social, econômica e ambiental, mostrando a forma com que a mesma lida com seus problemas internos e externos.

Vamos abordar as maneiras com que a empresa lida com a sociedade a sua volta, principalmente com a população diretamente afetada pelas suas atividades, sendo colaboradores ou moradores próximos.

Apresentaremos um relatório sobre a empresa, utilizando os aprendizados de cada unidade de estudo, sendo elas: Comunicação e expressão, onde desenvolvemos métodos de aperfeiçoamento e melhora na comunicação empresarial e pessoal, através do autoconhecimento. Comportamento humano nas organizações, aulas em que buscamos entender o ser humano e suas características, por meio da psicologia e seus estudos do homem moderno. Meio Ambiente, negócios e responsabilidade empresarial, unidade em que vimos a importância das empresas no mundo atual, em relação aos cuidados do meio ambiente. As relações de trabalho na sociedade contemporânea, onde estudamos como a empresa afeta a sociedade a sua volta na cidade em que esta implantada. Metodologia científica, unidade em que aprendemos a realizar pesquisas e questionários, a buscar informações e citá-las no texto de maneira correta, e métodos para desenvolvermos trabalhos

O conceito de sustentabilidade diz que, é preciso atender as necessidades humanas nos tempos modernos sem que haja um comprometimento da qualidade de vida das próximas gerações, através de ações e atividades que controlem a utilização de recursos naturais para que se mantenham por mais tempo, através da mínima agressão possível ao meio ambiente. (DIAS, 2004).

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Até o começo deste ano conhecida como DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS, a principal empresa da cidade de Pinhal agora se chama APTIV, sendo uma das divisões criadas após a cisão das divisões de PowerTrain Systems da empresa. Atualmente é uma das maiores empresas do mundo no setor metalúrgico e automobilístico, fabricando principalmente chicotes elétricos para carros. A empresa está presente em 31 países espalhados pelo mundo, além do Brasil, com 126 unidades, empregando mais de 150 mil colaboradores. A APTIV iniciou suas ações na cidade de Espírito Santo do Pinhal, no interior do estado de São Paulo, em 1998, tendo na época como principal cliente a Volkswagen, sendo acompanhada depois pela Peugeot, Renault e Citroen. Atualmente, a APTIV Pinhal, se encontra com aproximadamente 2 mil colaboradores, distribuídos em dois turnos, sendo a principal empresa da região, empregando 12% da população ativa da cidade de Espírito Santo do Pinhal. A unidade também representa 55% do faturamento da divisão Sul Americana da empresa. A empresa prega valores como “Pessoas, segurança, meio ambiente: Qualidade, entrega e custos”.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O principal tema do semestre nas aulas de comportamento humano nas organizações foi o Diagnóstico organizacional, que é o levantamento de características que compõem a realidade estrutural e relacional da empresa.

Conforme Zanelli e Silva (2008, p.109) discorrem no livro *Interação humana e gestão*, o trabalho “pode ser compreendido como todos esforço intencional que produz consequências em seu ambiente com o propósito de produzir algum tipo de transformação. Seguindo o mesmo pensamento, diz Bardini (2015, p. 44) que existem duas vertentes de entendimento do trabalho, sendo uma procedente de meios “oficiais” de produção, como empregos remunerados em empresas, e a outra visando todas as atividades consideradas subempregos, à beira da cadeira produtiva, com diferentes tipos de prestadores de serviço.

Durante as aulas aprendemos maneiras de montar um diagnóstico organizacional, através de estudos separados de itens, como os listados abaixo.

1- Tipos de papéis: Dentro de uma empresa existem pessoas diferentes, com isso, personalidades diferentes e papéis diferentes. Existem os rígidos, os permissivos e os flexíveis, cada um agindo de uma maneira de acordo com sua personalidade e opiniões. Além dos papéis pessoais, existe o papel da empresa, que pode definir a maneira como os líderes têm que agir com seus subordinados.

2- Relações interpessoais: No dia-a-dia empresarial existem relacionamentos entre os colaboradores, onde alguns preferem se isolar dos demais, por falta talvez de confiança nos colegas, enquanto outros escolhem a aproximação dos demais, buscando fazer parte dos grupos existentes na empresa.

3- Padrão de relacionamento: Em uma empresa, de acordo com as relações existentes entre os colaboradores, pode se criar um clima de competitividade e conflito,

que atrapalha seu crescimento e afeta seus colaboradores, ou um clima de harmonia e cooperação que possibilita seu fortalecimento e desenvolvimento.

4- Relações intergrupais: pode se exemplificar como interdependência entre as pessoas de uma empresa.

5- Padrões de comunicação: tem como matéria prima a informação e a sua interação e estruturação.

6- Canais de comunicação: contêm estruturas hierárquicas rígidas e canais informais também.

7- Estilos de liderança: Existem diferentes tipos de liderança em uma empresa, sendo uma delas o líder de “integração”, que é aceito pacificamente pelos seus liderados, que ajudam na tomada de decisões para a empresa. A outra é a liderança tirana, onde o líder impõe suas vontades e decisões, chegando até a ameaçar seus subordinados.

8- Processo de tomada de decisão: O processo aleatório e o processo analisado previamente, são métodos de tomada de decisão, onde no primeiro existem fatores prejudiciais para a empresa, como a falta de planejamento na realização de tarefas, O segundo, cria e apresenta melhores soluções para os problemas empresariais, com planejamento correto.

9- Planejamento: O planejamento empresarial se concentra em, fornecer uma visão futura para a empresa, mostrando ideias concretas, planejando tarefas que deem resultados positivos.

10- Resolução de problemas: A empresa pode desenvolver sérios problemas e eles se preocupam com o encaminhamento desses problemas e suas soluções.

11- Trabalho em equipe: É a integração dos colaboradores com a necessidades da saúde da empresa, onde no fim alcança o resultado.

12- Clima Organizacional: Para melhorar o clima da organização é necessário aproveitar o potencial do grupo dando mais flexibilidade, segurança tendo em mente a capacitação de se ajustar em qualquer ambiente de trabalho.

13- Motivação: Seria o reconhecimento dando uma satisfação para as pessoas com isso causa mais responsabilidades, fazendo com que essas pessoas tenham disponibilidade para enfrentar esses novos desafios para que se promovam dentro da empresa.

3.1.1 QUESTIONÁRIO

Durante o bimestre, desenvolvemos com o professor Márcio Menardi, técnicas e conhecimentos para o desenvolvimento de um questionário. Esse questionário teve o intuito de avaliar e entender o comportamento dos colaboradores da empresa APTIV PINHAL nas situações do dia-a-dia. As respostas foram usadas para traçar um perfil geral da empresa e de como se sentem os colaboradores dentro da mesma.

Nome da empresa: APTIV PINHAL

Número de entrevistados: 3 colaboradores.

Função dos entrevistados: Operadores de produção.

Roteiro da entrevista:

- 1-Você se sente pressionado no desempenho das suas tarefas?
- 2-Dentro da empresa, já aconteceram episódios de brigas, discussões ou até agressões?
- 3-Você se sente próximo(a) à seus colegas de trabalho?
- 4-Você sente que há cooperação entre você e seus colegas?
- 5-Você se sente bem no seu ambiente de trabalho, gosta do que faz?
- 6-Existe uma troca de informações entre os setores da empresa? Entre colaboradores e chefia, por exemplo.
- 7-Essas informações são passadas de maneira formal, através de ordens ou de maneira informal, como conversas e recados?
- 8-Como é feita a escolha de um líder na empresa?
- 9-Na hora de tomar uma decisão, você revisa a situação ou decide de forma espontânea, sem pensar muito?
- 10- Você acha que há um planejamento da empresa em relação ao futuro de seus funcionários?
- 11- Quando há um problema, ele é resolvido de maneira rápida ou é passado para superiores, atrasando sua resolução?

12- Existe trabalho em equipe para superar e solucionar esses problemas?

13- Você tem liberdade para agir do modo que achar melhor na empresa ou tem que seguir uma ordem ou regra de serviço?

14- Você se sente importante na empresa? Isso te causa motivação?

Resultados e Análise das Respostas:

Iniciando o questionário foi perguntado aos 3 colaboradores se havia uma pressão no desempenho de suas tarefas. Segundo as respostas, há uma pressão inicial pela falta de experiência, que deixa de existir com o tempo, mas que volta quando é necessária uma produção maior de peças.

A segunda questão trata sobre brigas e discussões no ambiente de trabalho. De acordo com as respostas raramente existem brigas, mas discussões são frequentes, devido às diferenças de pensamento.

Em terceiro foi perguntado sobre proximidade dos colaboradores com seus colegas de trabalho. As respostas afirmam que existe apenas entre os mais íntimos, mais amigos.

A quarta pergunta falava sobre cooperação entre colegas de trabalho. De acordo com os colaboradores existe apenas entre os mais próximos.

Em quinto foi perguntado se os colaboradores se sentem bem em seu ambiente de trabalho. As respostas foram positivas, mostrando que os colaboradores gostam do que fazem.

A sexta questão perguntava sobre a troca de informações dentro da empresa. Segundo os entrevistados, existe apenas quando é de interesse da linha de produção onde eles trabalham, do contrário quase nunca são avisados.

Em sétimo foi perguntado como essas informações eram passadas a eles. De acordo com as respostas, as informações são passadas por conversas informais.

A oitava questão perguntava como era feita a escolha de um líder. É feita por concurso, dividido em duas partes uma prova técnica e uma entrevista, de acordo com os colaboradores.

Na nona questão foi perguntado como é feita a tomada de decisões. De acordo com as respostas, as decisões, quando simples, são tomadas pelos próprios colaboradores, quando mais complexas são passadas a superiores.

A décima pergunta falava sobre se há um planejamento para o funcionário. A maior parte das respostas diz que a empresa não pensa tanto no futuro dos colaboradores.

A décima primeira questão trata sobre a resolução de problemas. Os colaboradores têm total liberdade para resolver os problemas pequenos, mas se forem grandes são passados aos superiores.

A décima segunda questão trata sobre o trabalho em equipe. Segundo as respostas, quase nunca existe o trabalho em equipe dentro da linha, pois a prioridade é o desempenho individual.

A décima terceira questão é sobre a liberdade de agir. As respostas afirmam que não existe tanta liberdade, pois dentro da empresa é necessário seguir regras e funções determinadas.

A décima quarta e última questão perguntava aos colaboradores se eles se sentem importantes e motivados na empresa. De acordo com as respostas não se sentem nem motivados nem importantes, pois podem ser despedidos a qualquer momento.

Conclusão: Analisando o questionário pode-se concluir que o ambiente de trabalho dentro da empresa APTIV PINHAL é conturbado, pois além da pressão e cobrança constante das chefias sobre os colaboradores, existe uma falta de comunicação e entendimento entre os próprios colaboradores, pois sempre há uma disputa individual desnecessária entre eles, dificultando ainda mais que tarefas simples sejam exercidas de maneira eficiente.

Pode-se notar também uma insatisfação dos trabalhadores em relação à sua importância dentro da empresa, pois se sentem descartáveis, facilmente substituíveis, sem uma segurança e tranquilidade para exercer sua função normalmente.

É visível também uma falha na resolução de problemas, pois só é necessária a presença de um superior caso o colaborador não saiba resolver sozinho, o que abre brechas para erros caso o operador resolva o problema de maneira equivocada criando

um outro problema as vezes até maior, e que pode passar despercebido até ser tarde demais para não afetar toda a produção da linha.

A empresa APTIV PINHAL deixa a desejar em diversos fatores relacionados à maneira de lidar com os seus colaboradores, e deve implementar melhorias urgentes como treinamentos de liderança e de pessoal.

3.2 METODOLOGIA CIENTÍFICA

A matéria de Metodologia Científica, com a professora Renata Alencar, desenvolve algumas competências, tais estão sendo: Ler e interpretar textos, saber organizar-se para os estudos e desenvolver autonomia de estudos. Estas competências foram elaboradas através de um estudo de conteúdo, com os tópicos de: Organização de estudo, leitura de texto e dicas de escrita.

Um projeto de pesquisa tem início quando o estudante tem necessidade, ou vontade, de realizar uma pesquisa científica, devido a suas reflexões e observações feitas no dia-a-dia, no ambiente de trabalho, na própria faculdade ou em palestras. Para elaborar essa pesquisa é necessário um método, que consiste em um caminho que tem como finalidade observar e conhecer o fenômeno pesquisado.

Existem tipos de métodos de pesquisa, como: Empirismo, positivismo, pragmatismo, estruturalismo, indutivo, dedutivo, fenomenológicos, dialético e hipotético dedutivo. Também existem técnicas de pesquisa, determinando objetivos exploratórios, experimentais e explicativos. Como técnicas de coleta de dados são usados questionários, pesquisas bibliográficas e pesquisas documentais. Os dados coletados podem ser qualitativos ou quantitativos. Um dado quantitativo é composto basicamente por números, reduzindo a amplitude das respostas. Um dado qualitativo tem como principal característica a resposta aberta, servindo para um aprofundamento dos dados quantitativos.

O Fichamento consiste em basicamente transcrever ideias pessoais, resumos, esquemas e observações de aula em fichas, que podem ser organizadas de várias maneiras. Ele também é uma das formas produtivas de registrar informações e organizá-las racionalmente. Contamos assim com três tipos de fichamento, estes são: Fichamento Bibliográfico, que é um resumo crítico ou comentário das ideias abordadas por certa obra,

podem ser feitos de uma ficha ou folha de papel, em arquivo de computador e etc., Fichamento de Conteúdo que consiste em uma síntese das principais ideias contidas na obra, onde o aluno elabora com suas próprias palavras uma interpretação do que foi dito. E o Fichamento de Citações, onde você transcreve trechos dos textos a que o fichamento se refere, copiando citações que você acha importante.

Resenha Resumo é um texto que se limita a resumir o conteúdo de um livro, de um capítulo, de um filme, de uma peça de teatro ou de um espetáculo, sem qualquer crítica ou julgamento de valor. Pois trata-se de um texto informativo, pois o objetivo principal é informar o leitor.

Resenha Crítica é um resumo que permite comentários e opiniões, inclui julgamentos de valor, comparações com outras obras, e avaliação de relevância da obra, nos auxilia na seleção para trabalhos acadêmicos-científicos e suporte para magistério. Conforme Diana (2017) “ toda resenha é a descrição de um objeto (seja uma obra literária, um filme ou uma apresentação artística) e seu papel é justamente apresentar o tema analisado. ” Ajuda a divulgar, apresentar brevemente determinado assunto ao público a fim que as pessoas se disponha a ouvir, ler, assistir, ou até mesmo comprar o produto.

Também aponta os aspectos positivos e negativos, com a finalidade de aprimorar a competência crítica do estudante, familiarizando-o com a análise dos argumentos utilizados pelo autor para demonstrar, provar, descrever determinado tema.

Modalidades de citação: Existe a citação indireta, que é uma interpretação ou resumo de uma obra ou fala de um autor, utilizada muitas vezes com um texto e fala longa do autor, tirando o principal em que deve respeitar a ideia e não esquecer de colocar o autor primeiramente com exemplos de (com base no autor, em que ele diz, referente suas palavras,) e por fim dizer o seu nome no começo da frase.

Outra modalidade seria a citação direta que é uma cópia idêntica do texto citado. Com até 3 linhas, deve ser feita com aspas duplas e se já houver aspas no texto deve ser colocada em aspas simples. Citações com mais de 3 linhas tem algumas regras, como o recuo de 4 cm da margem esquerda, letra menor que o texto principal, a utilização de espaço simples entre as linhas e sem aspas.

As referências são em ordem alfabética. Para começar coloca-se o sobrenome do autor, seguido do nome. Depois coloca-se o nome do livro, havendo subtítulo colocar entre parênteses. Por fim a editora, a cidade e o ano do livro ou artigo.

No artigo e material de Jornal colocar o sobrenome do autor depois o nome, título da matéria, título do jornal, cidade da publicação e, pôr fim, a página. Se houverem dois ou três autores colocar ponto e vírgula separando os nomes dos mesmos.

Dentro da matéria foi desenvolvido, como primeiro trabalho do semestre, um questionário, onde a intenção era avaliar a saúde dos alunos da sala do 1º módulo de Administração da UNIFEOB. O questionário se baseou em respostas dos alunos a perguntas de cunho quantitativas, servindo de base para uma análise geral da saúde e bem-estar da sala. Nosso questionário teve uma quantidade de 45 respostas, representando toda a sala, no período pesquisado. No questionário nota-se que exames de rotina (check-ups), segundo aproximadamente 67% dos alunos, são feitos apenas quando o aluno fica doente, contrastando com os 29% que afirmam fazer exames anualmente. Na área nutricional, foi perguntado aos alunos como eles consideravam a sua alimentação. 53% responderam que tem uma alimentação regular, enquanto 31% disseram que consideram ter uma alimentação boa. Apenas 9% dizem ter hábitos alimentares muito bons. Outro dado analisado é a quantidade de horas dormidas pelos alunos. A maioria de 53% são os que dormem de 6 a 7 horas por noite. Os que dormem de 4 a 5 horas por noite e mais 8 horas por noite são, 20% e 24%, respectivamente. Em relação a atividades físicas, tivemos os seguintes resultados: 55% praticam raramente atividades físicas, 28% sempre praticam e 15% nunca praticaram esportes em geral.

Analisando todos estes dados chegamos à conclusão de que, os alunos da sala do 1º módulo de administração da UNIFEOB cuidam da saúde de maneira não aconselhável, com a sua maioria vivendo de maneira sedentária e se preocupando com possíveis problemas de saúde apenas quando sintomas aparecem e complicações acontecem.

3.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Uma empresa tem interferência direta na região em que está situada, principalmente na população e seu desenvolvimento, podendo mudar o modo de vida das pessoas para melhor ou pior, afetando positivamente ou negativamente cidades.

Laudares diz que (2006, p 99)

a partir da industrialização no século XIX com o **movimento da urbanização, êxodo do campo na criação das cidades**, quando fabricas foram o refúgio e o espaço de trabalho do homem, um novo tipo de sociedade surgiu, industrial e capitalista.

A APTIV PINHAL desenvolve suas atividades na cidade de Espírito Santo do Pinhal, no interior do estado de São Paulo. A cidade fica a uma distância de 210 km de Ribeirão Preto. Sua distância à capital do estado, São Paulo, que é de 205 km. A cidade faz parte de uma das microrregiões anexadas a mesorregião de Campinas. O município situa-se num planalto elíptico, com uma altitude média de 785 metros e campos suavemente ondulados. A altitude de maior elevação é de 1.305 metros. A altitude de menor elevação é de 688 metros. O município possui uma área de 389,421 km². O clima da cidade é o tropical de altitude ou subtropical com inverno seco com uma temperatura média anual de 20,0 °C e um total de chuvas de 1450 mm por ano. (Google)

O município de Espírito Santo do Pinhal tem uma população total de 41.907 habitantes, segundo o censo demográfico do IBGE de 2010. Deste total, 48,93% são homens e 51,07% são mulheres. Do percentual de homens, 43% vivem na zona urbana do município e 5,93% vivem na zona rural. Do percentual de mulheres, 45,88% vivem na zona urbana e 5,19% vivem na zona rural. Podendo também ser analisado a partir destes dados que, na parte urbana vivem mais mulheres e na parte rural vivem mais homens. (IBGE Censo demográfico, 2010)

Entre os anos de 1991 e 2010, houve um aumento considerável na população total do município, tanto em homens quanto mulheres, moradores das zonas urbana e rural. No ano de 1991 a população total era de 37.178, aumentando para 41.907 em 2010, representando um aumento de 12,7% dos habitantes do município. Um aumento pequeno, considerando que se passaram 20 anos. A população masculina aumentou em 10,09% e a feminina aumentou em 15,35%. (IBGE Censo demográfico, 2010)

Em 1991 a população de Espírito Santo do Pinhal era composta em sua maioria por crianças, adolescentes e adultos de até 40 anos, indicando um crescimento na população, com poucos habitantes chegando aos 70 anos. As pessoas vivem um pouco

menos e tem mais filhos, tendo uma pirâmide demográfica decrescente. Em 2010 mostrou-se uma melhora no desenvolvimento da cidade, impactando em um aumento da expectativa de vida. (SIDRA, 2010)

O IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Médio) de Espírito Santo do Pinhal, é de 0,787, em uma escala de 0 a 1, ocupando a 85ª posição entre os municípios brasileiros. Esse IDHM é considerado como alto no ranking, pois se situa na faixa de valores entre 0,700 a 0,799, que são os considerados altos. Compõe o IDHM os índices de IDH de renda, de longevidade e de educação. O IDH de renda da cidade de Pinhal é de 0,784, o IDH de longevidade é de 0,872 e o IDH de educação é de 0,712. É importante destacar o IDH de longevidade, com um índice muito alto se comparado às demais cidades brasileiras. (Atlas Brasil, 2013)

Em comparação com a cidade de Ribeirão Preto, uma das principais cidades da região onde o IDHM é de 0,800, com a 40ª posição no ranking brasileiro, E. S. do Pinhal não se distancia muito, já que a diferença bruta é de apenas 0,026, significando uma distância de 45 posições no ranking nacional. (Atlas Brasil, 2013)

No ano de 1991, a esperança de vida ao nascer era de 71,8 anos, aumentando para 77,3 anos em 2010, representando um aumento de 7,6% na expectativa de vida. Em comparação ao Japão, Pinhal encontra-se muito atrás na expectativa de vida, lá um idoso vive em média até 83 ou 84 anos. Já na mortalidade infantil, houve um decréscimo de 7,4 pessoas, ficando 1,4 pessoas longe do ideal. E na mortalidade até 5 anos de idade houve uma diminuição de 8,1, não chegando ainda ao ideal. A taxa de fecundidade total também acabou tendo uma diminuição de 0,9, ficando em 1,7, abaixo do ideal de 2,0. (Atlas Brasil, 2013)

A empresa APTIV PINHAL beneficia a cidade em vários aspectos sociais, econômicos e ambientais, desde que foi implantada em 1997, com políticas de preservação ambiental, contratação exclusiva da população residente na cidade em seus anos iniciais de atividade, além de programas sociais. Um desses programas é o FORMARE, programa implementado em parceria com a Iochpe, que oferece cursos de educação profissional á jovens de baixa renda, utilizando as próprias instalações da empresa no aprendizado. Economicamente a empresa gera muitos empregos, cerca de

12% dos empregos da cidade de Pinhal, além de dar chances aos jovens, dando a eles uma oportunidade de iniciar a carreira profissional.

3.4 MEIO AMBIENTE, NEGÓCIOS E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

A humanidade é a responsável, desde a revolução industrial, pelos diversos problemas socioambientais do planeta Terra e vítima deles. (PEDRINI, OLIVEIRA, 2017). E em uma busca constante da salvação do nosso planeta, nos últimos anos, grandes empresas que comandam o mundo financeiro e econômico, tem voltado suas atenções para a questão da sustentabilidade

A APTIV PINHAL beneficia a cidade em muitos aspectos sociais, econômicos e também apresenta uma política interna que se preocupa com a preservação do meio ambiente. A empresa prega valores como: “Pessoas, segurança, meio ambiente: Qualidade, entrega e custos”. A unidade Pinhal é certificada pela ISO TS 16949, que garante todo o sistema de gestão e qualidade dos produtos e processos.

Um dos principais problemas existentes dentro da empresa nos dias atuais é o descarte desnecessário de componentes utilizados na confecção de chicotes elétricos automotivos, que poderiam ser reutilizados, tais como elásticos, presilhas, cliques e fitas, fazendo com que a empresa tenha um gasto maior na reposição desses componentes, além de causar mais danos ao ambiente de forma geral na produção de novos componentes como estes. Um elástico comum de borracha, utilizado para segurar o chicote junto de si mesmo durante o processo de produção, custa 5 centavos para a empresa, e levando em consideração que são utilizados cerca de 18 mil elásticos por dia na planta de Pinhal, em um dia a empresa tem um gasto de 900 reais se todos estes elásticos forem jogados fora, apenas na reposição de elásticos perdidos. Um rolo de fita quando descartado antes do seu fim também gera um prejuízo para a empresa, pois a mesma paga por um rolo inteiro, e se apenas 90% for usado, há uma perda considerável de dinheiro. Felizmente para a empresa não são todos jogados fora, mas mesmo assim ainda há um gasto considerável na reposição dos componentes descartados. Em uma tentativa constante de

conscientização dos colaboradores para que não descartem tais componentes, a empresa espalha diversos comunicados e cartazes pela planta orientando aos colaboradores para que não joguem essa matéria prima no lixo, e que as utilizem mesmo que tenham caído no chão, desde que não contenham avarias ou defeitos.

Além dos recados escritos, existem também reuniões semanais que abordam temas e problemas gerais da empresa, sempre contendo como um dos principais assuntos, o descarte desnecessário desses componentes. Hoje em dia a empresa já conseguiu reduzir consideravelmente esse descarte errado de matéria prima, mas ainda são necessárias todas as medidas apresentadas para que se mantenha essa redução, buscando chegar ao reaproveitamento total dos componentes.

Outra solução possível, além das já adotadas pela empresa, para evitar esse desperdício de material seria a tomada de medidas administrativas, como a advertência por escrito e assinada para quem for pego fazendo o descarte dos componentes ainda aptos para o uso. É uma opção severa, mas no momento necessária, pois apenas reuniões, comunicados e recados não estão sendo de total eficácia. Uma implantação correta e justa dessa maneira de advertência diminuiria o descarte irregular de componentes.

Preocupada com o meio ambiente, a APTIV desenvolve várias vezes durante o ano a Semana do Meio Ambiente, onde em parceria com diversas escolas municipais, colaboradores das áreas de Segurança Empresarial e Meio Ambiente, saem pela cidade com mudas de árvores nativas da região fazendo o replantio em locais que antes eram arborizados, mas por ação do homem ou natureza hoje se encontram sem árvores. Além das ações fora da empresa, também existem ações internas, desenvolvidas pela área de Recursos Humanos, através de gincanas e brincadeiras, aplicando a conscientização sobre problemas ambientais através de vias informais, buscando uma melhor fixação do colaborador.

3.5 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

Durante o semestre, nas aulas de comunicação e expressão, o professor Carioca buscou desenvolver com os alunos nossas habilidades de comunicação, através de métodos de conversação, atividades escritas e atividades em sala, dinâmicas de grupo e

dinâmicas de sala, apresentações de trabalhos e PodCasts., além do papel da comunicação na sustentabilidade de uma empresa.

Conforme Bueno (2015, p. 51) a comunicação tem um papel extremamente importante no processo de conscientização sobre a sustentabilidade, através do cumprimento de funções básicas que se complementam, como a comunicação competente e sustentável. Para uma empresa ser ambientalmente sustentável é necessário que ações e medidas sejam executadas, e para que funcionem corretamente é preciso um nível de comunicação interna muito bom, pois uma comunicação falha leva a erros e problemas de execução, comprometendo as ações e medidas da empresa.

Adentrando na unidade, começamos o ano falando sobre a Linha da Vida, que aborda o nosso passado, onde existiram momentos bons que gostamos de lembrar, e momentos ruins, que não gostamos de lembrar, o nosso presente, onde fazemos coisas que gostamos e coisas que acabamos não gostando e, por último, o nosso futuro, onde existirão coisas que não queremos, como fracasso, falência, derrota e existirá um futuro que queremos, próspero cheio de coisas boas, grandes vitórias pessoais, conquistas e muito sucesso.

Depois falamos sobre zona de conforto. Todos nós estamos localizados em uma zona de conforto pessoal, onde ficamos estáveis e confortáveis com nossa situação, nos sentindo acomodados. Essa acomodação, junto com o medo de mudanças, nos impede de dar um passo à frente, saindo dessa zona confortável e estática, rumo a zona de aprendizagem. Todos temos medo do fracasso, e por muitas vezes, esse medo toma conta do nosso pensamento, impedindo-nos de conquistar nossos sonhos. Quando conseguimos sair dessa zona de conforto, alcançando uma nova conquista, nos encontramos em uma nova zona, chamada de zona de desenvolvimento, que depois de um tempo, acaba se transformando em uma nova zona de conforto. É um ciclo que se repete ao longo de nossas vidas.

Outro dos tópicos abordados durante o bimestre foi: Flexibilidade e Autonomia, que tem como foco potencializar nosso processo de criação e inovação através de movimentos e ideias harmoniosos que nos levam as mais adequadas soluções, nos preparando para conduzir mudanças. Também aborda a construção da autonomia nos

processos de decisão, sendo esta autonomia dependente de: Competência, autoconhecimento e disposição para mudança.

Diariamente lidamos com duas tensões. A tensão emocional, que são nossas crenças limitadoras, que nos impedem de conquistar nossos objetivos, nos deixando com medo de ultrapassar nossos limites e arriscar, nos fazendo aprender. A outra é a tensão criativa, que são nossas crenças possibilitadoras, que nos habilitam e encoraja a sair da nossa zona de conforto e conseguir progredir, conquistando nossos sonhos e objetivos, evoluindo em nossa vida.

Outro tópico estudado foi a Comunicação empresarial. Os componentes básicos da comunicação são: Duas pessoas. Uma que codifica e que passa a mensagem, e outra que decodifica e que entende a mensagem passada.

A comunicação se preocupa com o que você diz e o que a outra pessoa entende, com um conceito de ECO (eficiente, clara e objetiva). A comunicação chamada residual, acontece quando o comunicador tem dificuldade de passar suas ideias e intenções para seus ouvintes, e a execução de tarefas pedidas ocorre de maneira falha e indesejada, prejudicando a empresa. Existem também ruídos na comunicação, que são fatores externos, que acabam atrapalhando uma conversa entre, por exemplo, chefia e empregados, causando também deficiências no produto final desejado. Para tentar minimizar as falhas na comunicação existe o Feedback, que é a devolução do que foi entendido, de quem ouviu as informações para o comunicador, dizendo o que foi entendido.

A modalidade de comunicação por e-mail deve seguir algumas regras básicas em um conceito formal. Com foco em assuntos profissionais, o e-mail deve ter um tom formal, sem emoticons e com o texto sendo revisado várias vezes, para que não existam erros de português. Caso o e-mail seja copiado e repassado a frente, respeite a hierarquia falando quem mandou primeiro, evitando uma cópia oculta.

Fizemos um trabalho onde, em duplas, foram reunidas informações sobre diversos temas propostos pelo professor Carioca, e foram gravados podcasts informativos, explicando cada tema mais a fundo. O uso de podcasts nos incentiva a prestar mais atenção no que está sendo dito, pois uma comunicação somente auditiva é mais difícil de

compreender, por não termos contato visual com o comunicador. Desse jeito temos que prestar mais atenção ainda no que está sendo dito para que não haja uma má compreensão.

Em conclusão aprendemos o quão importante é a boa comunicação dentro da empresa, pois uma empresa sem comunicadores eficientes não é uma empresa eficiente, tornando-se apenas mais uma em meio a tantas, sem ter um diferencial que a define e qualifica. Um projeto dificilmente dará certo se não houver entendimento e compreensão entre os envolvidos, e isso só se alcança com uma comunicação adequada e funcional.

CONCLUSÃO

Concluimos que, com os conhecimentos adquiridos nas unidades de estudo durante o processo de construção do Projeto Integrado, uma empresa sustentável é constituída por vários fatores diferentes, como sustentabilidade social, econômica e ambiental.

Com os dados levantados sobre a empresa APTIV PINHAL, chegamos à conclusão de que a empresa ainda não segue totalmente o modelo sustentável de gestão, pois seu principal problema, que é o descarte desnecessário de matéria-prima, segue sem uma solução definitiva, mas ruma em um caminho correto para alcançá-lo, através da tentativa de conscientização dos colaboradores, os ensinando a reutilizar esses materiais, além dos projetos ambientais e sociais (Semana do meio ambiente e FORMARE), e também a preocupação com o bem-estar de seus colaboradores. A possível solução deste problema do desperdício seria uma punição mais severa para quem fosse pego descartando os componentes sem necessidade, como por exemplo uma advertência por escrito para o colaborador.

Outra constatação através dos dados obtidos, é de que os colaboradores não se sentem tão à vontade trabalhando na empresa em relação a estabilidade no cargo, mas ainda sim gostam do que fazem e de seus colegas de trabalho. Que o trabalho em equipe é raro mesmo se tratando de uma linha de produção, com as funções mais focadas no individualismo.

Na questão social e econômica, observamos que a empresa é essencial para a cidade, pois representa 12% dos empregos gerados e grande parte da renda das famílias destes empregados que moram em Espírito Santo do Pinhal, impactando diretamente no crescimento da cidade. A empresa também emprega cidadãos de outras cidades, como São João, Mogi Guaçu e Paraisópolis.

REFERÊNCIAS

BARDINI, Mebur. **Meio ambiente e qualidade de vida**. São Paulo: Pearson Education do Brasil. 2015.

BUENO, Wilson da Costa. **Comunicação empresarial e sustentabilidade**. 1ª ed. Barueri: Manole Ltda. 2015

DIANA, Daniela. Como fazer uma resenha crítica. **Toda Matéria**. 24 de jul. 2017. Disponível em www.todamateria.com.br/resenha-critica/ . Acesso em 15 de mai. 2018.

LAUDARES, João Bosco. As relações de trabalho numa sociedade capitalista. **Revista tecnologia e sociedade**. Curitiba. 2006.

OLIVEIRA, Marcia; MENDES, Michel; HANSEL, Claudia; DAMIANI, Suzana. **Cidadania, meio ambiente e sustentabilidade**. Caxias do Sul: Editora da Universidade de Caxias do Sul. 2017.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Interação humana e gestão: A construção psicossocial das organizações de trabalho**. 1ª ed. Itatiba: Casa Psi Livraria, Editora e Gráfica Ltda. 2008.

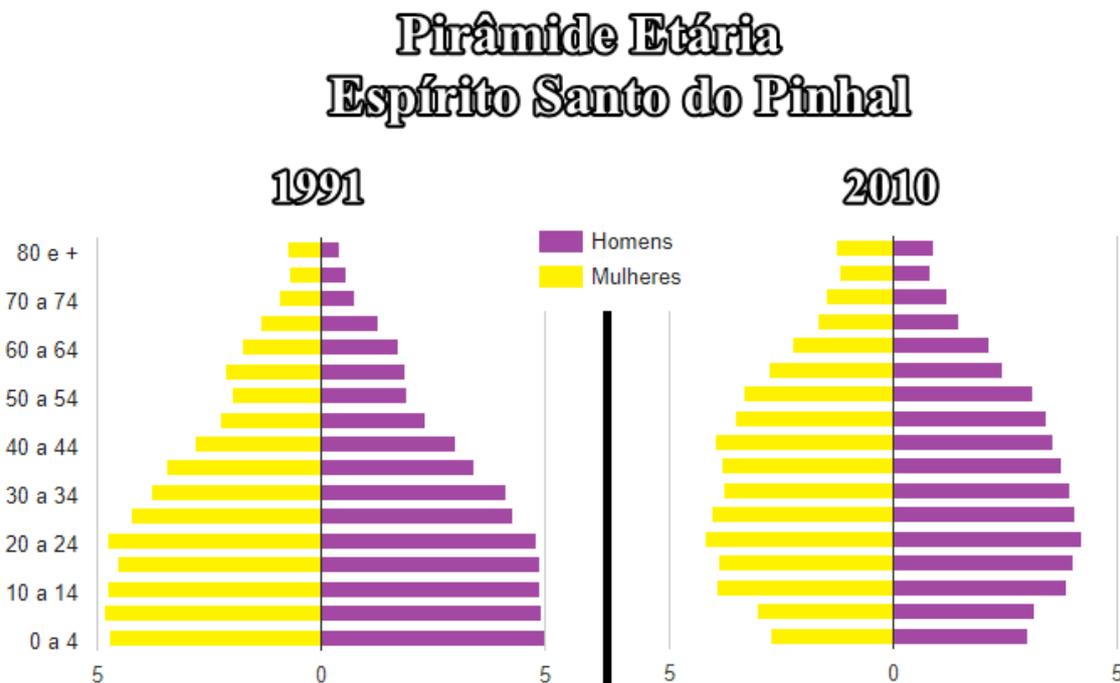
ANEXOS

Tabela 1: População residente em Espírito Santo do Pinhal

População Residente							
1991				2010			
Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
14.835	3.717	14.138	4.488	19.225	2.175	18.020	2.487

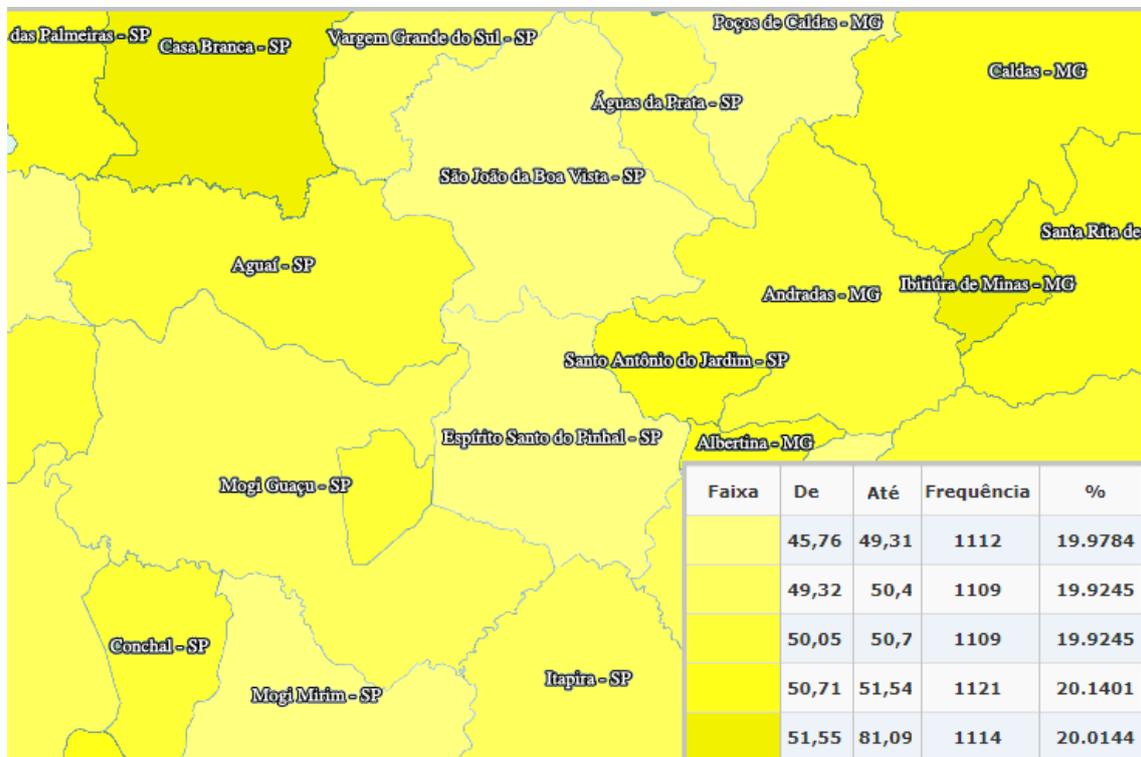
Fonte: Sidra

Tabela 2: Pirâmide Etária de Espírito Santo do Pinhal



Fonte: Atlas Brasil.

Tabela 3: Cartograma: Porcentagem de homens em relação ao total da população de cada cidade da região de Espírito Santo do Pinhal.



Fonte: Sidra