

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Felipe dos Santos Saraiva

**PROPOSTA DE UM PLANO DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL PARA A
ORGANIZAÇÃO ELISEU KOPP & CIA LTDA.**

Santa Cruz do Sul
2016

Felipe dos Santos Saraiva

**PROPOSTA DE UM PLANO DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL PARA A
ORGANIZAÇÃO ELISEU KOPP & CIA LTDA.**

Trabalho de Conclusão de Curso III, apresentado ao curso de Administração da Universidade de Santa Cruz do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ana Flávia Marques

Santa Cruz do Sul
2016

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por colocar no meu caminho pessoas que estão sempre dispostas a ajudar.

A querida Ana Flávia Marques pela disposição em compartilhar seu vasto conhecimento para os colaboradores da empresa Kopp Tecnologia através da palestra sobre destinação adequada de resíduos, assim como pela atenção atribuída para o desenvolvimento desta pesquisa, sem o seu conhecimento acerca do tema abordado, a composição deste trabalho não seria possível.

A minha família que tentou manter o silêncio enquanto eu estava desenvolvendo as atividades necessárias para a elaboração e conclusão deste trabalho acadêmico e em especial a minha mãe, Maria Helena dos Santos Saraiva por sempre me apoiar em todas as minhas escolhas.

As minhas amigas e colegas de trabalho, Mariane Pedroso, Nathana Lixinski e Semia Arruda que me atormentaram por não dar atenção a elas no horário do almoço.

A empresa Kopp Tecnologia, por dispor de todas as informações e dados necessários para a elaboração, desenvolvimento e implementação das ações propostas nesta pesquisa.

RESUMO

Esta pesquisa foi aplicada na empresa Kopp Tecnologia, localizada no município de Vera Cruz, Rio Grande do Sul, no intuito de propor um plano de gestão socioambiental para esta organização. O plano foi proposto a partir de um diagnóstico prévio de aspectos e impactos ambientais advindos das interações da empresa para com o ambiente e a sociedade. A seguir houve a definição da política de gestão socioambiental e de seus objetivos, definindo como a empresa irá desenvolver o seu potencial para minimizar o impacto causado pelas suas atividades. Para que houvesse a implementação eficaz da política da empresa, a criação de objetivos foi necessária e por consequência a criação de indicadores de desempenho que auxiliam a empresa a medir os seus impactos para como meio ambiente e a sociedade na qual está inserida. A proposta delineada baseia-se no objetivo primordial de que a empresa atinja ao tripé da sustentabilidade.

Palavras-chave: administração estratégica, gestão socioambiental, Kopp Tecnologia

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Política de Qualidade	42
Figura 2 - Missão e Filosofia.....	43
Figura 3 - Resíduos gerados pela Kopp Tecnologia.....	56
Figura 4 - Cartaz para arrecadação de alimentos	67
Figura 5 - Alimentos doados para a ACOTRALI.....	68
Figura 6 - Alimentos doados para a ACOTRALI.....	68
Figura 7 - Reunião com os associados da ACOTRALI.....	69
Figura 8 - Entrega da camiseta para o coordenador da associação	70
Figura 9 - Entrega das camisetas para os associados	70
Figura 10 - Política de qualidade e responsabilidade socioambiental	72
Figura 11 - Programa Kopp de Qualificação.....	80
Figura 12 - Palestra sobre destinação de resíduos I	81
Figura 13 - Palestra sobre destinação de resíduos II	82
Figura 14 - Palestra sobre destinação de resíduos III	82
Figura 15 - Palestra sobre destinação de resíduos IV.....	83
Figura 16 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 01	84
Figura 17 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 02	84
Figura 18 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 03	85
Figura 19 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 04	85
Figura 20 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 05	86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Objetivos da qualidade	44
Tabela 2 - Indicadores dos objetivos da qualidade	45
Tabela 3 - Pesquisa de gênero	46
Tabela 4 - Grau de instrução dos colaboradores	47
Tabela 5 - Tempo de empresa dos colaboradores	48
Tabela 6 - Consumo de energia elétrica - 2015	52
Tabela 7 - Consumo de água - 2015	54
Tabela 8 - Grau de Instrução - Questionário Educação Ambiental	58
Tabela 9 - Principais resíduos gerados pelos setores	59
Tabela 10 - Sugestões de objetivos socioambientais	73

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 JUSTIFICATIVA	12
3 OBJETIVOS	16
3.1 Objetivo geral	16
3.2 Objetivos específicos	16
4 METODOLOGIA	17
4.1 Métodos e técnicas de pesquisa	17
4.2 Etapas da pesquisa.....	18
5 REFERENCIAL TEÓRICO	21
5.1 Plano de Gestão Socioambiental	21
5.2 Gestão Socioambiental.	22
5.3 Política de Gestão Socioambiental.....	24
5.4 Objetivos de Gestão Socioambiental	25
5.5 Indicadores de Desempenho.....	25
5.5.1 Indicadores de Desempenho Sociais	27
Público interno	28
Educação corporativa.....	29
Sociodiversidade	30
Tempo de empresa	31
Benefícios para colaboradores.....	32
Suplementação de benefícios	32
Saúde ocupacional.....	33
Comunidade.....	33
5.5.2 Indicadores de Desempenho Ambientais	34
Gases do efeito estufa (GEE)	35
Consumo de energia elétrica	36
Consumo de combustível.....	36
Consumo de água.....	37

Destinação de resíduos.....	38
6 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	41
7 SUGESTÕES DE MELHORIAS.....	71
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS.....	89
APÊNDICE 1.....	92
APÊNDICE 2.....	93
APÊNDICE 3.....	96

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa buscou mitigar os impactos que a organização Kopp Tecnologia gera ao meio ambiente e sugeriu possíveis melhorias para o desenvolvimento de ações sociais para a comunidade na qual a organização está inserida.

A preocupação da sociedade para com o meio ambiente que será deixado para as futuras gerações se faz presente no cotidiano das pessoas, porém esta preocupação não é recente.

Devido a grandes ameaças naturais como o aquecimento global e a destruição da camada de ozônio, o tema fez com que as questões ambientais se tornassem visíveis internacionalmente a partir da década de 1960. (CURI, 2011).

No decorrer dos anos de 1980 e 1990 a responsabilidade socioambiental era tida como um modismo da época, algo passageiro e sem muita relevância para muitas empresas e até mesmo para a sociedade, muitos acreditavam que era apenas mais uma prática de gestão. (LAVILLE, 2009).

O esgotamento da capacidade de suporte dos ecossistemas não é novidade para a sociedade, e é com a preocupação de manter os sistemas de suporte da vida que os clientes e consumidores conscientes estão em busca de organizações responsáveis e que também se preocupam com o meio ambiente.

O desenvolvimento de todas as atividades que a sociedade realiza atualmente afetará diretamente as futuras gerações. A humanidade não deixará apenas as coisas boas que foram criadas e/ou preservadas, mas todas as atividades de depredação da natureza, assim como o consumo exacerbado dos recursos não renováveis. As futuras gerações terão como herança, as consequências das atividades realizadas sem a preocupação com os limites naturais. (PEREIRA, SILVA E CARBONARI, 2012).

A civilização atual encontra-se em estágio determinante no que se refere a exploração predatória dos recursos naturais. O planeta apresenta sintomas de que a sua capacidade para as atividades humanas está esgotada. (BERTÉ, 2009).

A sociedade contemporânea já está sofrendo as consequências das decisões tomadas pelo modelo de crescimento baseado na racionalidade do capital – aquele que busca lucro máximo sem a observância de limites (LEFF, 2006) – adotado pelo assim chamado ‘capitalismo selvagem’. (ELKINGTON, 2012).

Um erro muito comum no decorrer da história, e que se deu pelo constante afastamento das sociedades humanas com relação à natureza, foi o desenvolvimento de uma visão de ‘separação’ entre homem e ambiente; as sociedades humanas passaram a ser vistas como estando ‘além do meio ambiente’, como se não fizessem parte dele. (CURI, 2011).

Uma das principais ações que desencadeou a utilização desenfreada e predatória da natureza deu-se em virtude da revolução industrial, onde a única preocupação era produzir mais e em menos tempo, sem haver a preocupação com os limites de produção, muito menos com o impacto ambiental que estas atividades desenfreadas causariam no meio ambiente.

Com a industrialização, desenvolveu-se a sociedade de consumo, cujos hábitos em busca pela felicidade em bens duráveis e não duráveis pressionam de modo extremo o meio ambiente.

A gestão ambiental e social perante a administração das organizações pode ser considerada como uma das principais soluções para os diversos problemas que estão impactando o mundo moderno. (TACHIZAWA, 2004).

Para uma organização estar em conformidade com o meio ambiente, há necessidade também de estar empenhada a aplicar a sustentabilidade nos seus processos produtivos e demais atividades desenvolvidas pela organização.

A sustentabilidade em sentido amplo busca fazer com que as organizações se atentem para o desenvolvimento econômico, social e ambiental.

Este modelo possui características que deveriam ser aplicadas em todas as empresas, com o intuito de manter as suas atividades produtivas dentro dos limites naturais necessários disponibilizados pelo meio ambiente.

O princípio básico da sustentabilidade é garantir que as atividades realizadas pela sociedade atualmente não impactem de modo a limitar os recursos econômicos, sociais ou ambientais que serão deixados para as futuras gerações. (ELKINGTON, 2001).

Mesmo diante deste contexto ainda se observa que muitas empresas ainda se preocupam apenas com crescimento econômico, desconsiderando o impacto ambiental e social que as suas atividades produtivas apresentam.

É uma necessidade contemporânea a existência de organizações que prezem pela conservação da vida e de seus sistemas de sustentação, desenvolvendo suas ações de modo limpo, reduzindo a externalização de custos para a sociedade.

Preocupar-se com os impactos ambientais e sociais que a empresa gera, pode ser considerado o início de um novo modelo de gestão.

Empresas conectadas com as necessidades contemporâneas e atentas aos anseios de seus clientes e demais *stakeholders* estão procurando inserir a gestão socioambiental em suas estratégias, com a finalidade de mitigar ou extinguir os impactos socioambientais negativos, melhorando sua imagem e reduzindo custos.

Os clientes e consumidores possuem o poder de escolha em relação à empresa em que efetivarão a aquisição de bens ou serviços.

A definição do poder que os consumidores possuem é a habilidade de influenciar ou até mesmo induzir alguém a seguir as diretrizes por eles determinadas como corretas. (TORQUATO, 1992).

Existem diversas formas para uma organização demonstrar que as suas intenções organizacionais envolvem a conservação do ambiente no qual está inserida.

A aplicação de um modelo de administração estratégica contempla o potencial da empresa em atender às necessidades do ambiente. Este modelo deverá contemplar os principais aspectos e impactos da empresa, para que se possam elaborar estrategicamente ações que mitiguem, excluam ou compensem os seus impactos negativos em relação ao meio ambiente e a sociedade.

A gestão socioambiental, inserida no planejamento estratégico da empresa, deste modo, deverá contemplar a aplicação de uma política de gestão socioambiental que evidenciará as intenções da empresa para com o desenvolvimento das ações que estarão declaradas neste documento.

A partir da política socioambiental da empresa, desdobrar-se-ão os objetivos e metas, os quais serão atingidos através da implementação de programas que poderão ser avaliados e redimensionados com o uso de indicadores de desempenho. Estes indicadores deverão ser definidos entre indicadores sociais e indicadores ambientais.

Considerando a importância da gestão socioambiental para as organizações, a presente pesquisa objetivou a aplicação de um planejamento para a empresa Eliseu Kopp & Cia Ltda. É neste sentido que se desenha a pesquisa aqui apresentada: oferecer um modelo de gestão socioambiental para a Empresa Kopp Tecnologia.

2 JUSTIFICATIVA

Analisando o contexto atual em que a sociedade se encontra, faz-se necessária a aplicação de métodos que mitiguem os impactos socioambientais negativos causados pelas empresas.

Consoante a ótica de Berté, este explica de forma muito clara os motivos pelos quais a sociedade precisa preocupar-se com as atividades que impactam diretamente o meio ambiente.

É muito fácil perceber que há algo errado acontecendo com o planeta em que vivemos: desequilíbrios ambientais, aquecimento global, cheias, secas e degelo nos polos são apenas alguns indícios, entre muitos outros, de que a vida na Terra tem se tornado cada vez mais hostil. Com base nessa percepção, ficamos mais conscientes da importância de se avaliar, reformular e rejeitar muitos dos nossos hábitos pessoais e processos produtivos, ou seja, passamos a perceber que mudanças drásticas precisam ser tomadas para que não só a nossa geração, mas também as gerações futuras, possam viver (ou até sobreviver) com qualidade. (BERTÉ, 2013, p.11)

Os principais impactos socioambientais são causados por organizações e as suas atividades produtivas, que externalizam os seus custos negativamente, fazendo com que assim a própria sociedade tenha que arcar com os custos não internalizados pelas empresas.

Consoante à ótica de Tachizawa que define existir uma alteração no posicionamento dos consumidores, referenciando que estes almejam interagir com organizações que possuam atividades sustentáveis e atuem de maneira ecologicamente correta.

Um dos maiores desafios que o mundo enfrenta neste novo milênio é fazer com que as forças de mercado protejam e melhorem a qualidade do ambiente, com a ajuda de padrões baseados no desempenho e uso criterioso de instrumentos econômicos, num quadro harmonioso de regulamentação. O novo contexto econômico caracteriza-se por uma rígida postura dos clientes, voltadas à expectativa de interagir com organizações que sejam éticas, com boa imagem institucional no mercado, e que atuem de forma ecologicamente responsável. (TACHIZAWA, 2004, p. 23)

O comportamento dos consumidores do futuro também mudará, impactando assim diretamente nas atividades de todas as organizações. Consoante com Tachizawa (2004, p.21) “O consumidor do futuro, inclusive no Brasil, passará a privilegiar não apenas o preço e qualidade dos produtos, mas, principalmente, o comportamento social das empresas fabricantes desses produtos”. Isso significa que as empresas devem estar muito atentas as necessidades e expectativas dos seus clientes e consumidores, adotando práticas responsáveis na realização dos seus processos.

As empresas que visam apenas o lucro estão se tornando obsoletas no mercado e não estão atentas às exigências e necessidades de seus clientes e consumidores.

Além de utilizar determinado produto, os consumidores buscam uma determinada identificação com os objetivos das empresas, sendo assim querem que as organizações possuam uma postura socioambiental definida, com práticas e políticas implementadas.

Passou o tempo no qual as organizações visavam apenas o lucro nos seus negócios; as empresas do futuro possuem outras propostas e objetivos que abrangem as suas atividades em conjunto com as necessidades das partes interessadas nos seus processos, partes estas compostas pelos seus clientes, consumidores, colaboradores e a sociedade em sua abrangência.

Os valores de uma empresa precisam estar consoantes com os valores de seus clientes e consumidores, bem como da sociedade. As pessoas precisam se identificar com a marca que estão consumindo e associá-la a práticas de gestão positivas.

Os valores da sociedade estão se alterando e a visão das organizações precisa acompanhar esta mudança da conscientização humana.

Consoante à ótica de Elkington, este defende que existe uma grande alteração de valores na sociedade.

Acredito que a natureza do problema é estarmos assistindo a um grande deslocamento de valores nos países do mundo inteiro. Para a maior parte, isso não é algo que esteja sendo regulamentado: pelo contrário, está acontecendo como um crescimento natural da conscientização e interesse das pessoas. Uma dimensão crucial para esse deslocamento é a forma pela qual o que antes podia ser entendido como um valor ‘maleável’ (por exemplo, o interesse por futuras gerações) agora está sendo acompanhado – e, às vezes, de forma contraditória – por valores ‘rígidos’ (como a superior importância do pilar financeiro). (ELKINGTON, 2001, p. 130)

A produção das empresas está cada vez mais acelerada pelo consumismo desnecessário de bens e serviços.

Todas as empresas deveriam prestar atenção ao ambiente no qual estão inseridas, fazendo com que assim houvesse a reflexão sobre os seus aspectos e impactos em relação a sociedade e o meio ambiente.

Tachizawa (2004, p. 75), define “A gestão ambiental, enfim torna-se um importante instrumento gerencial para capacitação e criação de condições de competitividade para as organizações, qualquer que seja seu segmento econômico”.

A Kopp Tecnologia desenvolve ações condizentes com a educação ambiental, pois é uma empresa que reflete o futuro nos seus produtos. Uma das frases mais utilizadas pela empresa é: “O Futuro é hoje”. (KOPP, 2016)

Uma empresa que se preocupa com o futuro deve atentar-se ao ambiente que está inserida, assim como as práticas que podem ser desenvolvidas nas suas dependências a fim de conservar o meio ambiente e auxiliar no desenvolvimento da sociedade a qual está localizada.

A empresa Kopp Tecnologia possui várias práticas socioambientais, porém ainda não se atentou para a implementação de uma estratégia de gestão que englobe estas ações socioambientais, assim como uma padronização de atividades que poderiam estar impressas e formalizadas num plano.

Muitas empresas de sucesso adotam práticas socioambientais antes de qualquer decisão estratégica, e é com este objetivo que esta pesquisa foi desenvolvida: propor um plano de gestão estratégica voltado para a gestão socioambiental na empresa Kopp Tecnologia.

A empresa possui elevados custos com destinação de resíduos, consumo de água, energia elétrica, entre outros. Sendo assim, esta pesquisa objetiva também propor a aplicação de indicadores que possam calcular estes gastos para que a empresa possa realizar ações a fim de mitigar e/ou compensar estes consumos.

Quanto à questão social a empresa realiza algumas atividades com os colaboradores e a sociedade, porém não há uma aferição destas ações e nem um plano que as padronize.

A Kopp Tecnologia possui o slogan: “A empresa acredita em um mundo melhor e trabalha para isso”. (KOPP, 2016).

Para que se construa um mundo melhor é que a presente pesquisa elaborou uma proposta de plano de gestão socioambiental estratégica para a empresa Kopp Tecnologia

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Elaborar uma proposta de plano de gestão socioambiental estratégica para a empresa Eliseu Kopp & Cia Ltda.

3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar as práticas de gestão socioambiental desenvolvidas pela empresa;
- Desenvolver um plano de gestão socioambiental estratégica para a empresa, que contemple: criação de uma política de gestão socioambiental, levando em consideração as diretrizes e ramo de atividade da empresa; definição de objetivos para implementação da política de gestão socioambiental; indicadores de desempenho que irão auxiliar a empresa a reduzir os gastos com energia elétrica, consumo de água, destinação de resíduos entre outros; sugerir práticas de educação ambiental para os colaboradores quanto à separação e destinação correta de resíduos e demais ações propostas no plano.

4 METODOLOGIA

A empresa foco desta pesquisa é a Kopp Tecnologia, esta organização localiza-se no município de Vera Cruz, estado do Rio Grande do Sul.

A Kopp Tecnologia possui reconhecimento nacional por desenvolver equipamentos eletrônicos no segmento de segurança para o trânsito.

É uma organização que se preocupa com a segurança da população, por este motivo desenvolve produtos para conservar a vida dos seus consumidores.

De acordo com informações disponíveis no *site* da empresa, os principais produtos desenvolvidos atualmente são: “radar fixo, radar estático, furão, lombada eletrônica, talão eletrônico, semáforo para veículos, semáforo para pedestres, módulos de *led*, botoeira sonora, *pmv* totem, *pmv* car, painel rodoviário, blitz eletrônica móvel, placa velocímetro e ainda placa inteligente”. (KOPP, 2016).

A Kopp Tecnologia possui uma característica marcante no mercado que atua, esta característica é considerada uma das suas principais forças em relação aos seus concorrentes, por se tratar de uma empresa de tecnologia, a inovação de seus produtos é constante.

Para a elaboração eficiente desta pesquisa, fez-se necessária à verificação do melhor modelo de metodologia adequado, considerando as necessidades e expectativas desta pesquisa.

Em conformidade com Vianna (2001, p. 95), este define de maneira clara e direta o que é metodologia. “A metodologia pode ser entendida como a ciência e a arte do como desencadear ações de forma a atingir os objetivos propostos para as ações que devem ser definidas como pertinência, objetividade e fidedignidade”.

4.1 Métodos e técnicas de pesquisa

A pesquisa desenvolvida caracterizou-se como qualitativa, pois objetivou avaliar os dados com maior acuidade, sendo necessário uma maior atenção para com a obtenção e descrição das informações, assim como descritiva explicativa.

Las Casas (2006, p. 140) define a característica principal quanto à utilização deste modelo de pesquisa. “As pesquisas qualitativas buscam avaliar certos aspectos com maior profundidade”.

Consoante com Vianna que estipula os tipos de situações as quais a pesquisa qualitativa está ligada:

[...] você analisará cada situação a partir de dados descritivos, buscando identificar relações, causas, efeitos, consequências, opiniões, significados, categorias e outros aspectos considerados necessários à compreensão da realidade estudada e que, geralmente, envolve múltiplos aspectos. (VIANNA, 2001, p. 122)

O outro modelo de metodologia que foi utilizado para a elaboração desta pesquisa é de cunho descritivo.

Define-se que este modelo de pesquisa estabelece variáveis mais detalhadas das situações estudadas, e salienta que o pesquisador não pode manipular os resultados ou até mesmo emitir juízo. Este tipo de metodologia caracteriza-se também por utilizar métodos padronizados para obter informações importantes para o desenvolvimento eficiente da pesquisa. (VIANNA, 2001).

4.2 Etapas da pesquisa

Proceder ao diagnóstico das práticas socioambientais já desenvolvidas pela empresa através de coleta de dados, entrevistas com os colaboradores e consulta a registros disponibilizados pela empresa.

Conhecer os aspectos e impactos ambientais da empresa através de uma análise simples de seu processo de produção, que abrangerá a análise de documentos e observação direta das atividades que a empresa realiza.

Para que haja o alcance dos objetivos propostos, será necessário realizar a identificação de quais ações a empresa já desenvolve para que as sugestões de novas práticas socioambientais sejam aplicadas a fim de poder utilizar melhor o potencial da empresa.

Para criar um planejamento de gestão socioambiental é preciso entender o mercado no qual a empresa está inserida e quais são as suas expectativas organizacionais para o futuro. Tendo em vista esta necessidade de entender o mercado e as suas necessidades.

Os objetivos da empresa precisam estar em sintonia com a política de gestão socioambiental, para que as diretrizes estejam claras facilitando assim o entendimento e comprometimento de todos os colaboradores da empresa.

Para que a empresa possa ter uma base para aplicação de objetivos e política de gestão socioambiental será necessário realizar pesquisas sobre objetivos e políticas de empresas que já possuem um planejamento de gestão socioambiental implementado, que possam servir de referência para a Kopp Tecnologia.

A aplicação deste planejamento estratégico deve ser realizada por todos os colaboradores da empresa, sendo assim há necessidade de promover a educação destes, porém para realizar treinamentos e palestras que objetivam alinhar os objetivos da empresa com as atividades dos colaboradores é necessário identificar o grau de instrução dos funcionários além de uma série de outros fatores que caracterizam o perfil do público interno da empresa.

Para verificar a melhor maneira de elaborar um plano de educação organizacional, se faz necessário elaborar um estudo com que objetiva identificar o perfil dos colaboradores da empresa. Existe uma série de fatores que podem ser mencionados para verificação deste público, porém os que esta pesquisa abrangerá estão disponíveis no **Apêndice 1** que será respondido conforme informações disponibilizadas pelo centro de desenvolvimento da empresa.

Os dados coletados quanto ao perfil dos funcionários da empresa poderão ser utilizados no desenvolvimento de indicadores sociais para a organização.

Outra maneira de obter informações sobre todos os assuntos que serão necessários para o desenvolvimento desta pesquisa é buscar referências teóricas de livros que abordem o tema acerca da gestão socioambiental.

Um dos problemas detectados refere-se à destinação de resíduos sólidos gerados pela empresa analisada. Este problema foi detectado pela ocorrência de diversos resíduos que foram separados de forma inadequada, impossibilitando assim a reciclagem e destinação destes. Fez-se necessário a aplicação do questionário disponível no **Apêndice 2** para averiguar as possíveis análises de causas, objetivando a implementação de um plano de gestão estratégica.

Com o intuito de objetivar a aplicação deste questionário para os colaboradores que possuem acesso a computadores, o modelo foi disponibilizado através da ferramenta contida no “*Google*” os demais colaboradores preencheram o formulário através de cópias físicas. Neste mesmo arquivo pode-se abordar diversas questões

e sugestões de melhoria para adequação das atividades que possibilitam nortear a empresa para desenvolver ações que mitiguem os impactos ambientais.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 Plano de Gestão Socioambiental

Diversas empresas que planejam estrategicamente aplicar a gestão socioambiental possuem apenas o objetivo de melhorar a sua imagem perante seus consumidores e clientes.

As organizações preocupam-se com a maneira que seus clientes e consumidores percebem as suas atividades, sendo assim ações que beneficiem o meio ambiente e a sociedade fazem com que a empresa passe uma imagem positiva para as partes interessadas.

Sob a ótica de Torquato (1992, p. 163) referente à imagem das organizações: “Por imagem, deve-se entender aquilo que a empresa deseja projetar. Diferencia-se, portanto, da identidade. A identidade é o caráter, o conceito básico, a personalidade da organização. A imagem é a extensão (a sombra) dessa identidade”.

A identidade de uma organização que se preocupa com a sustentabilidade é observada de maneira positiva por todos que possuem conhecimento das suas atividades.

Uma empresa que está realmente empenhada com o planejamento estratégico possui outros objetivos além de passar uma boa imagem aos seus clientes e consumidores. Estas organizações devem desenvolver as suas atividades a fim de alcançar os objetivos traçados no seu planejamento estratégico. Montibeller Filho define bem os motivos essenciais para a implementação deste planejamento.

Um ambiente de oportunidades aponta às empresas a estratégia de crescimento ou a de desenvolvimento; aquela que se limitar à sobrevivência ou a uma estratégia de manutenção, nesse contexto, ver-se-á, com o tempo, ultrapassada e superada pelos seus competidores que inovaram fortemente e se diversificaram. Portanto, tomar uma decisão adequada, tendo em vista as circunstâncias nas quais se apresentam, não é uma questão de opção, e sim uma necessidade para a empresa. (MONTIBELLER FILHO, 2007, p. 135)

A aplicação de um plano sustentável para uma organização se faz necessário para implementação de um planejamento estratégico.

Existem muitas mudanças que estão impactando diretamente nas atividades de todas as organizações mundialmente e a preocupação consciente para com o meio ambiente é uma das principais variáveis que detém a atenção dos empresários.

As empresas estão em constante aprimoramento de suas atividades a fim de possuir vantagens competitivas em relação aos seus competidores. Estas vantagens são planejadas pelas empresas com o intuito de melhorar os seus processos, para obter algum tipo de retorno que beneficie a empresa.

Para determinar organizadamente estes planejamentos, a empresa deve estudar detalhadamente os seus processos para identificar em quais pontos pode haver o aprimoramento do seu potencial.

Através da elaboração de um planejamento estratégico socioambiental, as empresas realizam estudos e estipulam em quais áreas ou processos podem realizar a aplicação de técnicas a fim de desenvolver as suas atividades, visando à redução de recursos econômicos e aplicando ações que beneficiem os ambientes naturais e sociais.

Este planejamento estratégico pode atender a várias necessidades da empresa abrangendo assim os ambientes internos e externos da organização.

O modelo de planejamento estratégico que será aplicado na Kopp Tecnologia acarretará momentaneamente o desenvolvimento de um plano de gestão socioambiental, a fim de promover a imagem da empresa perante a sociedade, verificar os aspectos e mitigar os seus impactos perante o meio ambiente.

5.2 Gestão Socioambiental.

Para aplicação de uma gestão socioambiental bem-sucedida em primeiro momento a organização necessita identificar quais são os seus aspectos e impactos para com a sociedade e o meio ambiente.

Após a aplicação deste estudo de aspectos e impactos, a organização tem em mãos quais são os processos que devem ser criados, desenvolvidos ou excluídos das suas atividades.

Os aspectos e impactos provocados pelo meio social modificam o meio ambiental, sendo assim faz-se necessário o entendimento destas variáveis para integrar-se como parte deste processo. (BERTÉ, 2009).

Em conformidade com Montibeller Filho (2007, p. 138), este estipula que “Empresas e cidades que adotaram instrumentos de gestão obtiveram ganhos ambientais e reconhecimento por parte do mercado”.

No que diz respeito ao mercado que a empresa está localizada, deve-se deter uma atenção estratégica maior, pois é onde estão localizados os clientes, consumidores que são fontes de renda para a empresa.

Uma necessidade contemporânea é a responsabilidade com que as organizações interagem com o ambiente em que estão inseridas. Estas empresas devem tomar ações que beneficiem as questões do meio ambiente e da sociedade.

As empresas devem se preocupar cada vez mais em tratar com responsabilidade os relacionamentos com as partes internas e externas da organização, pois estas partes estão cada vez mais voltadas a interagir com organizações que desenvolvem as suas atividades de maneira ecologicamente correta. (TACHIZAWA, 2004)

Em conformidade com Tachizawa.

A responsabilidade social e ambiental pode ser resumida no conceito de “efetividade” como o alcance de objetivos do desenvolvimento econômico-social. Portanto, uma organização é efetiva quando mantém uma postura socialmente responsável. A efetividade está relacionada à satisfação da sociedade, ao atendimento de seus requisitos sociais, econômicos e culturais. (TACHIZAWA, 2004, p. 73)

Consoante com ótica de Aligleri, Aligleri e Kruglianskas sobre o impacto ambiental das organizações:

A maior consciência dos impactos da atividade econômica sobre o meio ambiente induz a indústria a encarar a preocupação ambiental como um dos fatores predominantes para sua competitividade e longevidade. (ALIGLERI, ALIGLERI e KRUGLIANSKAS, 2009, p. 88)

A sustentabilidade é proposta como a solução para os problemas internacionais enfrentados pelos governos e corporações. (ELKINGTON, 2001).

A aplicação de um sistema de gestão ambiental é vista com bons olhos perante os colaboradores, consumidores, clientes e para todas as outras partes interessadas nas atividades da empresa.

A aplicação deste sistema de gestão ambiental pode ser baseada na norma brasileira de regulamentação ISO 14001. Esta norma caracteriza-se como o principal modelo utilizado pelas organizações brasileiras e mundiais. O modelo de gestão mais relevante para as organizações é o sistema de gestão ambiental que são aplicadas internacionalmente para todas as empresas certificadas, com o objetivo final de padronização de seus processos de gestão ambiental a fim de diminuir os impactos na natureza. Estas normas são definidas pela *International Organization for Standardization* (ISO). CURI (2011).

5.3 Política de Gestão Socioambiental

A política de gestão socioambiental caracteriza-se por ser uma carta de intenções da empresa para com o meio ambiente, trata-se de como a empresa irá tratar os seus aspectos e impactos socioambientais.

Para haver a criação e aplicação de uma política socioambiental é necessário o comprometimento da direção da organização a fim de demonstrar quais são as suas necessidades e os seus objetivos para com a gestão que será elaborada estrategicamente.

As informações contidas na política devem condizer com as práticas e ações que são desenvolvidas pela empresa.

A política ambiental é o documento que determina a maneira de como a organização conserva o meio ambiente em relação a sua atuação. Para que a aplicação desta política seja considerada eficaz a alta administração deve estar empenhada para com a sua determinação. Depois de criada esta política deve ser acessível a todos os colaboradores que desenvolvem as suas atividades na empresa, para que estes reavaliem as suas atividades a fim de estar em conformidade com a política definida pela empresa. A declaração de uma política de gestão ambiental não deve atentar-se apenas com a poluição emitida pela funcionalidade dos seus processos, mas sim fazer com que a prevenção a outros problemas possa ser aplicada a fim de evitar a ocorrência de problemas futuros. O atendimento as legislações também devem estar mencionadas na política de gestão

ambiental com o objetivo de demonstrar que a empresa está em conformidade com as exigências legais. (CURI, 2011).

A política de gestão deve ser clara para que haja o entendimento das intenções por todas as partes interessadas no processo da organização.

Em conformidade à ótica de Curi (2011, p. 126), sobre os cuidados que se deve ter ao definir a política “Em vez de conter afirmações obscuras, o documento deve ir direto ao ponto, descrevendo de forma clara a sua política e firmando compromissos específicos com o meio ambiente e a comunidade da região”.

5.4 Objetivos de Gestão Socioambiental

Os objetivos organizacionais que uma empresa pode aplicar para compor o seu planejamento estratégico deve ser condizente com a política aplicada.

Os objetivos da gestão socioambiental deverão ser mensurados a fim de garantir que a política definida pela empresa seja aplicada de maneira eficaz.

Para uma organização poder estipular os seus objetivos, um desafio deve ser proposto para poder aprimorar as suas atividades, a fim de desenvolver os seus processos.

Estes objetivos socioambientais devem estar em conformidade com os desejos da empresa, de onde se quer chegar e o que se espera com a aplicação da política de gestão socioambiental. Os objetivos são utilizados como uma base para a tomada de decisões organizacionais.

A aplicação dos objetivos busca melhorar os processos da empresa a fim de mitigar os impactos no meio ambiente e sociedade, conforme Tachizawa (2004, p. 73), os principais processos são: “Tecnologias limpas, projetos de desenvolvimento sustentável, gestão de resíduos sólidos industriais e reciclagem de materiais transformaram-se na última década no principal foco dos negócios de empresas”.

5.5 Indicadores de Desempenho

Os indicadores de desempenho são criados para atingir os objetivos da organização e garantir que a política implementada está sendo aplicada e levada a sério pela organização, assim como pelos seus colaboradores.

Os indicadores caracterizam-se por quantificar ou mensurar determinadas atividades organizacionais a fim de possibilitar dados para a tomada de decisões da empresa.

Estes indicadores devem dar sentido à política e aos objetivos que a empresa deseja definir a fim de demonstrar através de índices que é possível a realização e implementação das ações necessárias para o desenvolvimento do seu planejamento estratégico.

Para que uma política de gestão socioambiental possa ser mensurada pela organização é necessária a aplicação de indicadores de desempenho que possam aferir as ações e práticas da empresa analisada.

O foco desta pesquisa é a aplicação de indicadores na área de gestão socioambiental, sendo assim em conformidade com Tachizawa e Andrade (2012, p. 108) “Os indicadores de desempenho socioambientais em primeiro momento visam analisar e mensurar internamente o estágio socioambiental que a organização se encontra”.

Outro modelo de indicadores de desempenho que abrange a gestão socioambiental, são os indicadores de sustentabilidade que carregam consigo as diretrizes do tripé da sustentabilidade.

Consoante com Pereira, Silva e Carbonari.

Os avanços no campo da responsabilidade corporativa fizeram com que muitas empresas buscassem melhores formas de medir e monitorar seu desempenho em relação à sustentabilidade, levando à criação dos chamados indicadores de sustentabilidade corporativa. Um indicador é uma ferramenta que permite obter informações sobre uma dada realidade. Sua característica principal sintetizar diversos tipos de informações, mas enfatiza que ele deve conter os seguintes atributos: deve ser simples de entender, apresentar quantificação estatística e lógica coerente, e comunicar eficientemente o estado do fenômeno analisado. (PEREIRA, SILVA e CARBONARI, 2012, p. 88)

Os indicadores ambientais incorporados aos indicadores sociais criam uma nova maneira de cálculo de indicadores de desempenho, realizando assim o desenvolvimento e monitoramento de indicadores conhecidos como (IDSA – Índice de desenvolvimento econômico, social e ambiental). (MONTIBELLER FILHO, 2007).

Os indicadores de desempenho devem ser constantemente analisados a fim de manter o seu monitoramento de resultados, para que qualquer anomalia seja detectada imediatamente.

Estas análises de indicadores de desempenho são muito importantes para a empresa, pois auxiliam no desenvolvimento de atividades organizacionais e utilizam dados e resultados para a tomada de decisões.

5.5.1 Indicadores de Desempenho Sociais

O desempenho dos indicadores sociais para uma organização privada é de grande importância para as partes interessadas, tais como: governo, fornecedores, público interno, clientes, consumidores e a comunidade no qual a empresa está localizada.

Os investimentos realizados por uma empresa privada para a área social são caracterizados como investimento social privado. (PEREIRA, SILVA e CARBONARI, 2012).

A aferição destes índices por parte da empresa se fez necessário para que o meio social esteja incluso e seja tratado com a devida preocupação perante a operação de atividades que a organização realiza.

Sobre o conceito de responsabilidade social e a dimensão econômica, Machado Filho define.

A dimensão econômica contempla a responsabilidade da empresa relacionada com a sua sobrevivência e seu crescimento no mercado, e as consequentes externalidades positivas: geração de produtos e serviços, emprego, renda e tributos. (MACHADO FILHO, 2006, p. 47)

Sob a ótica de Tachizawa existem cinco modelos de indicadores sociais que podem ser aplicados em uma organização:

O **primeiro modelo** de indicador de desempenho refere-se ao **público interno** organizacional, avaliando a qualidade na relação entre os colaboradores e a empresa.

O **segundo modelo** de indicador social abrange os **fornecedores** da empresa. Estes devem ser descritos, relacionados e selecionado por obterem políticas e ações que evidenciem a utilização de práticas sociais.

O **terceiro modelo** refere-se aos **consumidores e clientes**, a aplicação de pesquisas de satisfação de clientes demonstra a relação entre o cliente e a empresa, assim como ações por parte da empresa em relação às manifestações dos

clientes, são modelos de indicadores que podem evidenciar o comprometimento da organização para com os seus clientes e consumidores.

O **quarto modelo** de indicador de desempenho social que pode ser medido ou monitorado por qualquer organização é referente à **comunidade**.

O **quinto e último modelo** de indicador de desempenho referido é trata-se do **governo e a sociedade**, demonstrando que a empresa pode criar um indicador que descreva o seu empenho em auxiliar associações que possuam iniciativas que buscam melhorar os interesses públicos. (TACHIZAWA, 2004).

A presente pesquisa abrangeu e desenvolveu os indicadores de desempenho para o **público interno** e para a **comunidade** Vera Cruzense.

A ação que abordou a interação destes dois públicos foi desenvolvida em conjunto com o indicador ambiental que tratou a destinação de resíduos sólidos.

Fez-se necessário o envolvimento dos colaboradores da organização para que houvesse a devida separação dos resíduos gerados pelas atividades da Kopp Tecnologia, a fim de realizar as atividades da melhor maneira possível.

Em conformidade com Aligleri, Aligleri e Kruglianskas (2009, p. 101) “Criar atitudes e boas práticas de responsabilidade social junto aos parceiros internos e externos evidencia credibilidade e reputação socioambiental”.

Esta pesquisa buscou integrar o público interno com a comunidade, possibilitando a interação destes dois públicos a fim de demonstrar como as práticas que são desenvolvidas nas dependências da empresa pelo podem afetar o desenvolvimento da comunidade.

Público interno

Este índice pode ser utilizado sob um modelo de pesquisa onde o próprio funcionário possa avaliar a empresa; outro indicador de desempenho que pode ser utilizado para identificar o comprometimento da organização para com o seu público interno é a medição de investimentos quanto à educação, treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores; um modelo de indicador que identifique o perfil das pessoas que trabalham na empresa também pode ser aplicado, este indicador possui a intuito de definir alguns percentuais, tais como: o número de mulheres em comparação ao número total de colaboradores, pessoas que possuem mais de 45 anos e outros índices que a organização julgar necessário para a

definição do seu público interno; o perfil de salários é um dos indicadores de desempenho para comparação da desproporção salarial disponibilizada para os colaboradores, este índice pode ser calculado em percentual levando em consideração o menor salário e o maior salário disponibilizado pela organização; o quesito segurança e saúde pode também compor o indicador de desempenho das organizações, um índice que pode ser calculado é o número de vezes que os funcionários terão que se afastar das suas atividades em decorrência de acidentes de trabalho. (TACHIZAWA, 2004).

Educação corporativa

Algumas informações são muito importantes para a aplicação de indicadores sociais para os colaboradores da organização. A identificação do perfil dos funcionários é considerada o ponto de partida para a disposição de atividades de educação corporativa. A empresa necessita identificar o seu público interno para definir quais tipos de atividades podem ser realizadas com o intuito de educar estes de maneira eficaz.

O reconhecimento da identidade organizacional é considerado o alicerce para o desenvolvimento da educação organizacional. (EBOLI, 2010).

A informação do nível de cultura dos colaboradores impacta diretamente na disposição destes, quanto maior for o nível de educação e cultura dos colaboradores, melhor será o entendimento para com os objetivos e planejamentos estipulados pela organização.

A educação corporativa nas organizações possui o objetivo de complementar o planejamento estratégico das empresas, a aplicação de recursos na educação dos colaboradores se faz necessária para que estes entendam melhor as estratégias da empresa, fazendo com que assim acompanhem e evoluam com o desenvolvimento da organização. (EBOLI, 2010).

Em conformidade com Pereira, Silva e Carbonari (2012, p. 84), estes estipulam que “Quando indivíduos e grupos aprendem por meio da experiência, de programas de treinamento e suporte contínuo, a capacidade de gestão e inovação se fortalece e se amplia”.

O engajamento para com as estratégias da empresa caracteriza-se pelo fato dos próprios colaboradores participarem do planejamento organizacional, fazendo

com que assim estes se sintam importantes em participar da implementação dos projetos propostos pela empresa. Este engajamento faz com que as pessoas multipliquem as informações e experiências com mais pessoas, afetando positivamente a sociedade de maneira geral. (PEREIRA, SILVA e CARBONARI, 2012).

Em conformidade com Berté, este define de maneira clara e concisa os motivos pelos quais a educação ambiental para os colaboradores se faz necessária.

Em razão da complexidade da questão ambiental, há necessidade de os processos educativos proporcionarem condições para as pessoas adquirirem conhecimentos, habilidades e desenvolverem atitudes a fim de intervir de forma participativa em processos decisórios que implicam a alteração, para melhor ou pior, da qualidade ambiental. (BERTÉ, 2009, p. 75).

Consoante à ótica de Pereira, Silva e Carbonari, estes complementam o assunto “educação corporativa”.

Partindo da visão da educação como um processo por meio do qual todos os seres humanos e sociedades podem alcançar seu potencial mais elevado, o conceito de educação na sustentabilidade se delineia como uma nova perspectiva educacional que procura integrar todas as pessoas para que elas assumam a responsabilidade de criar um futuro sustentável. (PEREIRA, SILVA e CARBONARI, 2012, p. 125)

Utilizar o levantamento de grau de formação dos colaboradores para aplicar indicadores de desempenho de educação dos colaboradores, a fim de desenvolver o nível educacional destes, será um dos alicerces na elaboração desta pesquisa.

Sociodiversidade

A premissa de sociodiversidade dá-se por duas concepções, a ecológica e concepção definida pelos mecanismos de adaptação cultural. Em conformidade com Berté.

A concepção ecológica refere-se a situações em que as funções/atividades ou os papéis são assimilados com o objetivo de proporcionar a fixação ou a permanência de uma espécie ou população. As concepções baseadas em mecanismos de adaptação cultural referem-se a procedimentos de seleção e elaboração de estratégias com sustentação cultural, possibilitando a atuação das comunidades humanas sobre os recursos do meio ambiente. Isso feito de maneira a conservar as formas tradicionais de interação entre o homem e o meio, portanto, preservando a cultura dos variados recortes populacionais existentes, nas regiões ou mesmo no planeta como um todo. (BERTÉ, 2009, p. 59)

Uma organização que possui uma diversidade cultural entre os seus colaboradores possui maior riqueza na troca de informações.

Para identificar o nível de diversidade social em determinada organização fez-se necessário o levantamento com as informações dos tipos de etnias que esta empresa possui. Este levantamento será efetivado consoante as informações disponibilizadas através do **Apêndice 1**.

A organização pode realizar práticas que desenvolvem o nível de diversidade cultural dos seus colaboradores.

Tempo de empresa

Existem diversos benefícios em manter os colaboradores por mais tempo desenvolvendo as atividades para a organização. Alguns destes benefícios são: a confiabilidade, experiência e conhecimento que este colaborador que está a mais tempo possui. Além deste já conhecer os processos de trabalho da empresa, possui também mais credibilidade e possui conhecimento das políticas, filosofias e valores que a empresa possui.

Para a aplicação deste indicador foi necessário o levantamento de informações do tempo em que os colaboradores estão trabalhando na empresa.

Os funcionários foram distribuídos em cinco categorias para que a identificação fosse realizada de maneira eficaz.

Categoria 1: 0 a 1 ano.

Categoria 2: 1 a 3 anos.

Categoria 3: 3 a 5 anos.

Categoria 4: 5 a 10 anos.

Categoria 5: 10 anos ou mais.

Benefícios para colaboradores

A criação e desenvolvimento de benefícios para os colaboradores da empresa impactam diretamente na satisfação, qualidade de vida e motivação dos trabalhadores.

A aplicação de benefícios pode abranger além dos colaboradores, os seus dependentes, com o objetivo de desenvolver e agregar valor à qualidade de vida dos não só dos colaboradores, mas também de seus familiares.

A organização pode dispor para os seus colaboradores e dependentes vários modelos de benéficos, sendo que estes impactam diretamente nas atividades organizacionais. Uma empresa que se preocupa com os seus colaboradores e os dependentes é vista com bons olhos pela sociedade, pois estas ações caracterizam determinada responsabilidade social da organização.

Uma empresa que não dispõe benefício algum para os seus colaboradores é taxada como uma organização que visa apenas o lucro de suas atividades, sem importar-se com o bem-estar de seus colaboradores. Este modelo de gestão transmite uma imagem negativa da organização para os colaboradores e sociedade.

A criação e desenvolvimento de convênios com outras empresas podem ser caracterizados como benefícios para os colaboradores, estes convênios demonstram que a empresa está realmente preocupada com o bem-estar e qualidade de vida de seus colaboradores.

A preocupação dos colaboradores para com o futuro de seus filhos é notória, logo a empresa pode desenvolver benefícios para que os dependentes possam ser beneficiados, impactando diretamente para o desenvolvimento da sociedade.

Suplementação de benefícios

A questão social para com os colaboradores da empresa que estão afastados das suas atividades por causa de acidentes de trabalho e/ou por motivos de saúde, deve ser uma preocupação constante da organização.

A empresa pode criar um indicador de desempenho com os custos em benefícios aplicados a estes colaboradores que estão em auxílio-doença e/ou auxílio acidentário.

Saúde ocupacional

A utilização de um indicador para assegurar a segurança e saúde ocupacional dos colaboradores da empresa fez-se necessária.

A empresa pode calcular o número de acidentes com afastamento do colaborador, tendo assim o controle da quantidade de acidentes ocorridos devido a atividades que não são seguras, possibilitando o estudo e a possível eliminação destas ocorrências.

Outro controle que pode ser desenvolvido pela organização é a aplicação de um cálculo sobre o indicador de desempenho de acidentes sem afastamento, monitorando estes índices que possibilitam prever a ocorrência de acidentes nas dependências da empresa.

Todos os anos a empresa Kopp Tecnologia possibilita aos seus colaboradores a realização de exames de triglicérides, glicose e colesterol durante a semana interna de prevenção de acidentes do trabalho. A aplicação de um levantamento com as informações dos resultados destes exames pode possibilitar à empresa aplicar atividades com o intuito de educar os funcionários para contribuir com a melhoria na qualidade de vida destes, alertando para os cuidados com a saúde.

Comunidade

A aplicação de indicadores que objetivam a melhoria nas atividades cotidianas da comunidade é vista como benéfica para a empresa.

Assim como todos os tipos de indicadores citados nesta pesquisa, os de âmbito comunitários devem ser muito bem planejados a fim de garantir a sua eficiência e eficácia.

Este índice reflete nas ações da empresa para com a comunidade, sendo que a organização pode destinar determinado valor da sua renda para atividades sociais, empenhar-se a aplicação de programas sociais a fim de beneficiar a comunidade na qual está inserida. (TACHIZAWA, 2004).

5.5.2 Indicadores de Desempenho Ambientais

A aplicação de indicadores de desempenho ambientais é muito importante para as organizações, pois estes podem evidenciar os aspectos e impactos das atividades organizacionais que afetam o meio ambiente.

Consoante com Tachizawa (2004, p. 90) sobre os indicadores de desempenho ambientais, este evidencia os modelos de indicadores que uma empresa pode desenvolver para demonstrar o seu empenho para com a preservação do meio ambiente. “Mencionar as políticas e processos de gestão relacionados ao gerenciamento de impactos ambientais, consumo anual de recursos como energia, combustíveis fósseis e água etc.”.

Os impactos ambientais estão presentes nas atividades de todas as organizações, e é a redução destes que fez parte dos indicadores de desempenho da Kopp Tecnologia.

Berté define de maneira clara e concisa o termo impacto ambiental.

Impacto ambiental é toda a alteração de uma condição ambiental conhecida. Por exemplo, a redução da disponibilidade de um determinado recurso natural ou matéria-prima ou a alteração de parâmetro da qualidade da água, do ar ou do solo pela liberação de efluente ou geração de resíduo. (BERTÉ, 2013, p. 100)

Antes de uma organização aplicar os indicadores de desempenho aos seus processos, é necessário identificar a sua situação atual perante o meio ambiente, verificando assim quais são os aspectos e impactos que afetam o meio ambiente.

Em conformidade com Berté (2013, p. 92) “Aspectos ambientais são todos os elementos das atividades, produtos e serviços de uma organização que possam interagir com o meio ambiente”.

Toda organização independente do seu ramo de atividade possui aspectos e impactos socioambientais e estes devem ser considerados como marco inicial para a composição dos indicadores de desempenho. O objetivo de aplicação destes indicadores é analisar a empresa não apenas visando o crescimento econômico, mas sim avaliá-la em relação a outros aspectos. (TACHIZAWA e ANDRADE, 2012).

Para que haja um modelo de gestão implementado e mantido, a organização precisa trabalhar com o comprometimento de todos os colaboradores a fim de obter a real participação destes. Em conformidade com Aligleri, Aligleri e Kruglianskas.

O sucesso do sistema de gestão ambiental é trabalho integrado que mobiliza a empresa inteira e, em especial, perpassa as áreas de produção, pesquisa e desenvolvimento, comunicação, recursos humanos, [...] incluindo todos os parceiros integrantes da cadeia produtiva. (ALIGLERI, ALIGLERI e KRUGLIANSKAS, 2009, p. 98)

Gases do efeito estufa (GEE)

Existem diversos fatores que afetam negativamente o meio ambiente e contribuem para a constante emissão de gases de efeito estufa.

Em conformidade com Pereira, Silva e Carbonari que definem os principais impactos negativos dos gases do efeito estufa e especificam as principais atividades que colaboram para a emissão destes gases:

O problema é que a atividade humana, principalmente a queima de combustíveis fósseis e a destruição das florestas que absorvem o gás carbônico, aumentou muito a quantidade de gases do efeito estufa na atmosfera, decorrente principalmente do uso de combustíveis fósseis na produção de energia para aquecimento, iluminação, transporte e manufatura. Com isso, mais calor fica retido na atmosfera, emitindo energia de volta, o que causa o aquecimento da superfície da Terra e da baixa atmosfera. [...]. Quanto mais alta a concentração de GEE, mais calor é enviado para a superfície, num processo contínuo. (PEREIRA, SILVA e CARBONARI, 2012, p. 23)

Todas as organizações deveriam controlar a emissão destes gases e elaborar práticas que possam compensar as suas atividades de produção e operação de bens e serviços.

O Brasil já está comprometido em diminuir a emissão dos gases do efeito estufa, conforme informações contidas no site do Ministério do Meio Ambiente.

Instituída pela Lei nº 12.187, de 2009, a Política Nacional sobre Mudança do Clima (PNMC) oficializa o compromisso voluntário do Brasil perante a Organização das Nações Unidas (ONU) de diminuir as emissões de gases de efeito estufa (GEE). A meta é cortar entre 36,1% e 38,9% das emissões de GEE até 2020. (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE, 2006)

A atividade de compensação dos efeitos causados pelas organizações é uma prática comum para as organizações que realmente preocupam-se com o meio ambiente. Esta atividade pode ser desenvolvida pela empresa com o auxílio dos seus colaboradores e com ações que englobam até mesmo a comunidade. Uma prática simples e não tão cara é a realização de plantio de árvores para que a

compensação seja realizada de maneira a mitigar os impactos gerados pela empresa no desenvolvimento de suas atividades de produção.

Consumo de energia elétrica

A aplicação de indicadores de desempenho que controlem o consumo de energia elétrica utilizada pela empresa é algo que deveria ser monitorado por todas as organizações que se preocupam com a emissão de gás carbônico (dióxido de carbono – CO₂).

O consumo exacerbado de energia elétrica é extremamente prejudicial para todas as partes envolvidas nas atividades da empresa, gera o aumento nas despesas com contas de energia, assim com aumenta a emissão de gás carbônico e aumenta também o impacto ambiental negativo.

O objetivo da empresa deve haver o intuito de diminuir a conta de energia, criando métodos de educação corporativa, a fim de instigá-los a reduzir o consumo com energia elétrica, podendo abranger estes métodos de educação nas suas próprias residências.

A aplicação de um indicador de desempenho mensal pode ser desenvolvida para a empresa, pois é um ótimo índice que auxilia nos controles deste impacto ambiental.

Consumo de combustível

A empresa Kopp Tecnologia dispõe de veículos próprios para a realização de instalações dos equipamentos, assim como para diversas atividades desenvolvidas pela empresa, sendo assim pode realizar o controle e planejar ações para mitigar a emissão de CO₂ quanto a utilização destes veículos.

A utilização de veículos para as atividades organizacionais é necessária, porém o impacto que o uso desses veículos causa para o meio ambiente é extremamente negativo.

O consumo exacerbado dos combustíveis fósseis derivados do petróleo causa um grande impacto negativo para o meio ambiente.

O consumo de combustíveis fósseis derivados do petróleo apresenta um impacto significativo na qualidade do meio ambiente. A poluição do ar, as mudanças climáticas, os derramamentos de óleo e a geração de resíduos tóxicos são resultados do uso e da produção desses combustíveis. A poluição do ar das grandes cidades é, provavelmente, o mais visível impacto da queima dos derivados de petróleo. (BIODIESEL, 2006)

A empresa pode realizar diversas práticas para compensar a utilização de veículos e a emissão de CO₂ decorrentes das suas atividades.

A compensação de emissão de CO₂ pode ser calculada com a utilização do *site* <www.greenco2.net>, este realiza a equação levando em consideração a quilometragem que os veículos percorrem durante o mês, assim como o tipo de motor que os veículos possuem, após este cálculo informa a quantidade de árvores que a empresa deveria plantar a fim de compensar a quantidade de gás que foi emitido pela frota de carros durante o mês vigente.

Consumo de água

A preservação dos recursos naturais é de extrema importância para a conservação da vida. Um dos bens mais importantes é a água, no qual é considerado um bem potencialmente renovável, pois se caracteriza por ser um recurso que corre o sério risco de ser esgotado, podendo ser limitado ao longo do tempo. (BERTÉ, 2013).

O consumo de água é um dos principais indicadores ambientais, pois a água pura é considerada o detergente universal. Podendo ser utilizada tanto para atividades de limpeza interna quanto externa, sem mencionar a sua utilidade para a funcionalidade dos organismos dos seres vivos. (MONTIBELLER FILHO, 2007).

Curi alerta para a escassez deste recurso natural, pois muitas pessoas já não possuem acesso ou condições para usufruir deste bem.

A água, bem indispensável para a saúde do ser humano, está em falta. Mais de um bilhão de pessoas não tem acesso à água potável. As expectativas não são das melhores: estima-se que 45% da população mundial não terá acesso a esse recurso em 2050. (CURI, 2011, p. 65)

As autoridades já estão atentas quanto à possibilidade de extinção deste bem parcialmente renovável. Para isso criam-se políticas e planos de redução e conscientização quanto à utilização correta deste recurso.

Berté (2013, p. 82) alerta para a criação de uma política nacional que tende a realçar a importância dos recursos hídricos. Lei nº 9.433, de 8 de janeiro de 1997.

Institui a Política Nacional de Recursos Hídricos e cria o Sistema Nacional de Recursos Hídricos. Define a água como recurso natural limitado, dotado de valor econômico, que pode ter usos múltiplos (consumo humano, produção de energia, transporte, lançamento de esgotos). (BERTÉ, 2013, p. 82)

Destinação de resíduos

Berté reconhece que todas as pessoas geram algum tipo de lixo, e que não devem apenas colocar a culpa da geração de tantos resíduos nas organizações.

A sociedade está sempre em busca de culpados ou responsáveis pelo lixo, como comerciantes, produtores de plásticos, indústrias, agricultura, prefeituras, entre outros. No entanto, na verdade cada cidadão é responsável por isso, cada ser humano deve se reconhecer como gerador de lixo. (BERTÉ, 2013, p. 139)

As empresas são responsáveis por destinar adequadamente todos os resíduos que não são mais aproveitados nos seus processos, sendo assim procuram opções para destinar os seus resíduos adequadamente.

Muitas organizações pagam para que outras empresas cuidem deste processo de destinação de resíduos, não se preocupando com as etapas deste processo de destinação, porém outras empresas possuem determinada conscientização de que estes produtos podem ser úteis para outras empresas que trabalham com estes resíduos e podem reaproveitá-los de outra maneira.

Esta pesquisa também objetivou estudar a possibilidade de parceria entre a associação comunitária dos trabalhadores do lixo de Vera Cruz (ACOTRALI) e a Kopp Tecnologia, sendo assim fez-se necessário aplicar um questionário (**Apêndice 03**) para verificar como são realizados os processos nesta associação.

Uma das principais ações que podem ser desenvolvidas pela empresa quanto a eficácia da separação correta de resíduos por parte dos colaboradores é a aplicação de um programa de educação continuada, conforme informações contidas no plano de gerenciamento de resíduos sólidos industriais elaborado pela ECOLOG.

Para primar pela perpetuidade do PGRSI é importante desenvolver um Programa de Educação Continuada de modo a orientar, motivar, conscientizar e informar permanentemente a todos os envolvidos sobre os procedimentos adequados de manejo, de acordo com os preceitos do gerenciamento de resíduos. Desta forma, as ações do PGRSI deverão ser revistas com as lideranças, em busca de constante melhoria e aprendizado. O sucesso do programa depende também da participação consciente e da cooperação de todo o pessoal envolvido no processo. O PGRSI é uma forma de mudança de paradigmas, não somente no ambiente de trabalho, mas no cotidiano geral dos colaboradores. (ECOLOG, 2013)

A aplicação de indicadores de desempenho para o controle de emissão de resíduos sólidos fez-se necessária.

Consoante com o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos Industriais.

Para auxiliar no monitoramento do PGRSI sugere-se a criação de indicadores. Dentre as possibilidades de atuação é possível abordar questões com uma postura pró-ativa ou reativa, dependendo das características dos setores e da possibilidade de recursos: Iniciativas dos colaboradores quando ao PGRSI; Participação do pessoal no programa de Coleta Seletiva; Variação de geração de resíduos dos diversos grupos produzidos na organização; Variação de percentual de reciclagem; Opinião dos funcionários sobre o PGRSI. (ECOLOG, 2013)

A empresa pode aplicar índices que retratam a quantidade de resíduos destinada mensalmente, pode também separar os tipos de resíduos e criar um controle mais específico, fazendo com que assim tenha mais dados para elaborar ações a fim de mitigar o consumo de determinados materiais.

Em conformidade com Berté, este expõe a existência de uma política nacional sobre a destinação de resíduos sólidos, sendo que esta trata-se da Lei nº 12,305, de 2 de agosto de 2010.

Art. 1º Esta lei institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, dispondo sobre seus princípios, objetivos e instrumentos, bem como sobre as diretrizes relativas à gestão integrada e ao gerenciamento de resíduos sólidos, incluídos os perigosos, às responsabilidades dos geradores e do poder público e aos instrumentos econômicos aplicáveis. (BERTÉ, 2013, p. 84)

Berté define de maneira clara as características dos resíduos utilizados por indústrias, como é o caso da Kopp Tecnologia.

Resíduos industriais: São aqueles procedentes das diversas áreas do setor industrial, como metalúrgica, química, petroquímica, alimentícia, entre outras, e apresenta constituição muito variada, podendo conter diversos contaminantes prejudiciais, como metais pesados, óleos, graxas, componentes químicos e outras substâncias tóxicas. (BERTÉ, 2013, p. 147)

Conforme disponibilizado no site do Ministério do Meio Ambiente, há definição do termo “coleta seletiva”. Este processo é de extrema importância para a realização das demais atividades relativas à destinação dos resíduos.

Coleta seletiva é a coleta diferenciada de resíduos que foram previamente separados segundo a sua constituição ou composição. Ou seja, resíduos com características similares são selecionados pelo gerador (que pode ser o cidadão, uma empresa ou outra instituição) e disponibilizados para a coleta separadamente. De acordo com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, a implantação da coleta seletiva é obrigação dos municípios e metas referentes à coleta seletiva fazem parte do conteúdo mínimo que deve constar nos planos de gestão integrada de resíduos sólidos dos municípios. (MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE, 2016)

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados coletados para composição desta pesquisa foram obtidos através de análise e compilação dos registros, práticas, ações, entrevistas e demais informações disponibilizadas pela empresa Kopp Tecnologia.

No seu manual de ética e conduta, a empresa declarou que as suas ações devem ser baseadas na interação para com a sociedade de forma geral, abrangendo todas as partes interessadas nas suas atividades.

“[...] Todas as ações da empresa devem ser baseadas no respeito ao ser humano, refletindo o compromisso da Kopp com valores éticos e com transparência das relações com os colegas, clientes, fornecedores, comunidade e a sociedade”. (KOPP TECNOLOGIA, 2015).

A realização de um diagnóstico com as atividades que são desenvolvidas pela empresa é importante para ter uma base das ações que a empresa já havia realizado, podendo potencializar estas ações para possibilitar a aplicabilidade de um plano de gestão estratégico voltado a gestão socioambiental.

A empresa possui um sistema de gestão da qualidade certificado conforme as diretrizes da norma (ISO 9001:2008). Esta norma exige que a empresa possua uma política de qualidade, objetivos de qualidade e indicadores que sustentem estes objetivos. Atualmente a política de qualidade que a empresa possui está voltada apenas para o atendimento aos requisitos relacionados com a satisfação dos clientes e visando a melhoria do sistema de gestão da qualidade, não prevendo ações relacionadas a gestão socioambiental.

Figura 1 – Política de Qualidade



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Além da política de qualidade, a empresa definiu sua missão e filosofia em relação as atividades que está proposta a desenvolver. A missão e filosofia da empresa está declarada na **Figura 2**.

Figura 2 - Missão e Filosofia



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016.

Para que a organização possa alcançar as propostas descritas em sua política, a Kopp Tecnologia definiu seis objetivos que foram criados para atender os itens declarados na **Figura 1**. Estes objetivos caracterizam-se por definir quais são os principais itens que a empresa deseja alcançar através do desenvolvimento das suas atividades. Os objetivos definidos pela empresa estão declarados na **Tabela 1**.

Tabela 1 - Objetivos da qualidade

OBJETIVO	DESCRIÇÃO
1	Desenvolver soluções tecnológicas com inovação
2	Garantir a satisfação dos clientes através da qualidade dos produtos
3	Melhorar continuamente o sistema de gestão da qualidade
4	Buscar constantemente a satisfação dos clientes através da melhoria nos processos
5	Monitorar de forma objetiva a situação financeira da empresa
6	Qualificar e desenvolver os funcionários; diminuir os índices de rotatividade e absenteísmo

Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

A empresa possui uma tabela que controla os índices que são preenchidos mensalmente e encaminhados ao setor de qualidade. Os indicadores que estão ligados a garantia de atendimento aos objetivos da qualidade estão declarados no **Tabela 2**.

Importa ressaltar que a empresa possui outros indicadores de desempenho que não estão mencionados na **Tabela 2**, os declarados nesta tabela são apenas o que estão voltados ao atendimento dos objetivos propostos pela empresa. Os outros indicadores de desempenho que a empresa possui estão voltados ao atendimento e necessidades de controle das outras áreas da organização.

Tabela 2 - Indicadores dos objetivos da qualidade

OBJETIVO	SETOR	INDICADOR
1	P&D	Índice de tarefas em P&D
2	Produção	Índice de produtos não-conformes
	Qualidade	Avaliação de fornecedores críticos
3	Qualidade	Número de acessos ao SGQ
	Qualidade	Índice de auditorias realizadas/programadas
	Qualidade	Programa Kopp ideias
4	Contratos	Comunicação e atendimento ao cliente
	Qualidade	Índice de liquidez geral
	CQT	Índice de imagens legíveis - Geral
	PCMI	Índice de efetividade de instalação
5	Contabilidade	Índice de endividamento do ativo
	Contabilidade	Índice de liquidez geral
	Contabilidade	Índice de liquidez corrente
	Financeiro	Indicador de faturamento dos projetos
6	CDH	Índice de treinamento e desenvolvimento
	CDH	Rotatividade – Filial Vera Cruz
	CDH	Absenteísmo – Filial Vera Cruz
	CDH	Investimento financeiro em realização de treinamentos

Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Para identificar e analisar o perfil do público interno da organização, os dados coletados foram disponibilizados pelo setor de (CDH – Centro de Desenvolvimento Humano) da Kopp Tecnologia na data de 31/08/2016. Estes dados foram importantes, pois identificaram características únicas de cada colaborador a fim de estipular as características que constroem o perfil do público interno.

Consoantes com a **Tabela 3** e os relatórios disponibilizados pela empresa identificou-se que o percentual de homens é maior do que o percentual de mulheres que trabalham na Kopp Tecnologia. O número total é de 149 (cento e quarenta e nove) colaboradores que estão desenvolvendo as suas atividades na filial de Vera

Cruz/RS, as outras unidades e projetos que a empresa possui não foram considerados para o desenvolvimento de dados e informações desta pesquisa.

Tabela 3 - Pesquisa de gênero

GÊNERO	QUANTIDADE	PERCENTUAL	PRODUÇÃO	ADMINISTRATIVO
Masculino	113	76%	91	22
Feminino	36	24%	09	27
Totalizador	149	100%	100	49

Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Considerando os dados coletados, identificou-se que a média de idade do público interno varia consideravelmente entre homens e mulheres. A média de idade das mulheres obteve resultado de 25 (vinte e cinco) anos, já a média de idade dos homens obteve resultado de 35 (trinta e cinco) anos. Considerou-se também a menor idade feminina que é de 16 (dezesesseis) anos e a maior idade feminina é de 48 (quarenta e oito) anos. Considerando o público masculino, a menor idade é de 15 (quinze) anos e a maior idade é de 78 (setenta e oito) anos.

A empresa conta com 100 (cem) colaboradores desenvolvendo as atividades nos setores de produção, sendo que destes 91 (noventa e um) são homens e 09 (nove) são mulheres.

Quanto aos trabalhadores que possuem algum tipo de deficiência, a empresa dispõe de quatro colaboradores, três destes são homens e uma é mulher. Destes quatro colaboradores 2 (dois) possuem deficiência auditiva, 1 (um) possui deficiência visual e 1 (um) possui deficiência física. Todos os colaboradores citados trabalham em setores produtivos. Considerando o total de colaboradores que desenvolvem atividades na filial de Vera Cruz, a empresa possui apenas (2,7%) de colaboradores que possuem algum tipo de deficiência. Importa-se registrar que a empresa possui colaboradores com deficiência em outros projetos, não apenas na unidade coletada como amostra.

Outro item importante para identificar o perfil dos colaboradores é quanto o grau de instrução dos funcionários da Kopp Tecnologia. Há especificação da formação dos colaboradores conforme **Tabela 4**.

Tabela 4 - Grau de instrução dos colaboradores

GRAU DE INSTRUÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Fundamental incompleto	12	8,05%
Fundamental completo	14	9,40%
Médio incompleto	19	12,75%
Médio completo	40	26,85%
Técnico incompleto	2	1,34%
Técnico completo	7	4,70%
Superior incompleto	30	20,13%
Superior completo	17	11,41%
Pós-graduação incompleta	5	3,36%
Pós-graduação completa	3	2,01%
Totalizador	149	100%

Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Analisando a **Tabela 4** identificou-se que (30,20%) dos colaboradores que desenvolvem atividades para a empresa não possuem o ensino médio completo. Em contrapartida (69,80%) dos colaboradores possuem o ensino médio completo ou grau de instrução superior a este. Esta análise demonstra que a empresa possui um grau de instrução consideravelmente elevado para o seu ramo de atividade.

Quando se refere ao ambiente de trabalho, a Kopp Tecnologia prima por um ambiente de trabalho respeitoso e não admite nenhum tipo de discriminação. De acordo com o seu manual de ética e conduta.

A empresa acolhe a diversidade, não aceitando qualquer tipo de discriminação e/ou atitude guiada por preconceitos relacionados à origem, religião, raça, gênero, orientação sexual, classe social, idade, estado civil, posição político-partidária e deficiência de qualquer natureza. A empresa zela por um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de abuso ou assédio, seja moral, sexual ou discriminatório. (KOPP TECNOLOGIA, 2015)

No seu contexto atual, a empresa possui 6 (seis) colaboradores negros desenvolvendo atividades nas suas dependências, é um número baixo considerando

a quantidade total de 149 (cento e quarenta e nove) colaboradores. O número de pardos é referente a 5 (cinco) colaboradores, sendo assim a quantidade de colaboradores que possuem a cor branca é de 138. Os colaboradores da empresa não possuem outro tipo de raça que não estas descritas.

Considerando os resultados e passando-os para percentual, teríamos (3,36%) de colaboradores pardos, (4,03%) de colaboradores negros e (92,61%) de colaboradores brancos. Este fato justifica-se em parte, pela localização da empresa em uma cidade de colonização alemã.

A análise de tempo de empresa dos colaboradores foi realizada, estes dados são importantes para a identificação do perfil interno, sendo que a empresa pode possuir colaboradores que desenvolvem suas atividades a muito tempo na organização, assim como outros que foram contratados recentemente.

A data de admissão até o dia 31/08/2016 foi considerada para composição deste cálculo.

Tabela 5 - Tempo de empresa dos colaboradores

CATEGORIA	PERÍODO	QUANTIDADE
Categoria 01	0 a 1 ano	19 colaboradores
Categoria 02	1 a 3 anos	29 colaboradores
Categoria 03	3 a 5 anos	23 colaboradores
Categoria 04	5 a 10 anos	38 colaboradores
Categoria 05	10 anos ou mais	40 colaboradores

Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Com as informações da **Tabela 5** pode-se afirmar que a empresa possui muitos colaboradores que trabalham a mais tempo, se considerar a quantidade de colaboradores que desenvolvem as suas atividades na empresa a mais de 5 anos teremos o percentual de (52,35%), ou seja mais da metade da empresa.

Um dos motivos da empresa garantir grande quantidade de colaboradores por muito tempo dá-se pelo fato de haver diversos benefícios e ser uma empresa em que os colaboradores gostam de trabalhar.

A Kopp Tecnologia disponibiliza diversos benefícios e convênios e menciona a distribuição destes em seu manual de ética e conduta.

“A empresa oferece benefícios para os seus funcionários após o contrato de experiência, tais como plano de saúde, odontológico, farmácia e outros convênios. Vale Refeição: Mensalmente a empresa subsidia 80% do valor das refeições, descontando os demais 20% na folha de pagamento do funcionário”. (KOPP TECNOLOGIA, 2015).

Os benefícios disponibilizados pela empresa são citados a seguir:

Ajuda de custo ao estudante: anualmente a empresa disponibiliza o valor de um salário referente ao piso da categoria dos metalúrgicos, sendo que o estudante deve apresentar a devida declaração de que está cursando regularmente uma instituição de ensino.

Vale refeição: a empresa subsidia 80% no valor da refeição para os colaboradores, sendo que estes pagam apenas o valor referente a 20% da refeição. No período de análise dos dados, o valor pago pelos colaboradores é de R\$2,00 e a empresa arca com o valor de R\$8,00 por refeição.

Psicólogo: este benefício possibilita que o colaborador e seus dependentes possam receber o desconto no valor da consulta com psicólogo

Escolas de idiomas: este convênio está disponível para os colaboradores e dependentes, possibilitando o conhecimento de outros idiomas, disponibilizando ainda capacitação para o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional do conveniado.

Faculdade: a empresa auxilia alguns estudantes com a disponibilização de algumas cadeiras na faculdade, possui acordo coletivo com o sindicato dos metalúrgicos e ainda disponibiliza desconto com uma faculdade a distância que possibilita a adesão dos colaboradores e seus dependentes.

Clínica com aulas de Pilates, academia, escola de massagem e fisioterapia: estes convênios melhoram a qualidade de vida dos colaboradores, auxiliando na promoção da saúde.

Dois postos de combustível: disponibilizam descontos para os colaboradores.

Três centros automotivos: “revisão de itens, troca de óleo, geometria computadorizada, geometria em três dimensões, pneus, alinhamento e balanceamento”.

Cinema: este convênio possibilita desconto de 50% na entrada ao cinema, contribuindo com momentos de lazer para os colaboradores e incentivando a cultura.

Academia de línguas e artes: este convênio disponibiliza para os colaboradores cursos de dança e teatro, iniciação musical e curso de línguas.

Ótica e joalheria: o colaborador e seus dependentes possuem descontos na aquisição de óculos ou joias e ainda há possibilidade de formas de pagamentos mais maleáveis do que para outros consumidores destes produtos.

Churrascaria e pizzaria: possibilita descontos de até 20% nestes locais.

Farmácia – “desconto de 15% em medicamentos referência, 50% em medicamentos genéricos e similares, 30% em perfumaria e parcelamento em até 3 vezes sem juros com parcela mínima de R\$20,00”. Em outro estabelecimento do mesmo segmento, o colaborador possui “desconto de 70% em genéricos e similares, medicamentos de referência e perfumaria os descontos são especiais e negociáveis”.

Livraria: o colaborador que desejar aderir a este convênio, possui o desconto de 5% nos livros, com adesão a este benefício o colaborador possui maior incentivo à leitura.

Para que os colaboradores se sintam motivados e para melhorar a qualidade de vida destes, a empresa proporciona este conjunto de benefícios/convênios possibilitando oportunidades de desenvolvimento educacional, melhoria na saúde, lazer, entre outros.

Sobre a suplementação de benefícios para os colaboradores que estão afastados das suas atividades, atualmente não há este modelo de prática para a realização da suplementação de benefícios para os colaboradores que necessitam ausentar-se das suas atividades pelo período superior a 15 dias. As ações que a empresa realiza limitam-se as exigências que são determinadas em lei.

A Kopp Tecnologia possui um setor de segurança do trabalho que conta com um técnico em segurança, um médico no período de duas horas por dia e ainda uma empresa terceirizada que disponibiliza alguns profissionais para auxiliar a Kopp Tecnologia no processo de saúde ocupacional dos colaboradores. Semanalmente os colaboradores dos setores produtivos recebem uma capacitação sobre segurança no trabalho e eventualmente dicas para melhorar a qualidade de vida através de prática de esportes e hábitos saudáveis quanto a alimentação.

Ao que se refere a relação da empresa para com a comunidade, a Kopp Tecnologia prevê esta relação em seu manual de ética e conduta.

“A empresa busca atuar de maneira responsável junto à sociedade, com o compromisso de desenvolver, apoiar e participar de programas sociais na comunidade onde está inserida. Com isto a empresa e seus funcionários atuam em trabalhos voluntários junto à comunidade através do projeto Kopp Ativa”. (KOPP TECNOLOGIA, 2015)

Esta pesquisa impactou na comunidade com a aplicação de ações que irão minimizar os custos da Kopp Tecnologia com a destinação de resíduos. A aplicação destas ações possibilitou vantagens para a empresa, comunidade e para a **ACOTRALI** - Associação Comunitária de Trabalhadores do Lixo de Vera Cruz.

A viabilidade de atividades que poderão ser realizadas em conjunto com a associação foi analisada com base nos resultados obtidos nas questões disponibilizadas no **Apêndice 3**.

As informações resultantes deste questionário definiram o compartilhamento e desenvolvimento de ações entre a empresa Kopp Tecnologia e a associação, a fim de destinar os seus resíduos para esta entidade.

Sobre a destinação de produtos pós consumo Aligleri (2009, p. 102) define que “Um centro de tratamento ou recolhimento indica compromisso com o meio ambiente”.

Atualmente a empresa destina os seus resíduos para uma empresa especializada em coletar estes insumos que não são mais utilizados pela Kopp Tecnologia.

A empresa possui algumas práticas que são realizadas de maneira não padronizada, porém que impactam positivamente para a conservação do meio ambiente. Os resultados sobre o consumo de energia que a empresa utiliza é um dos principais indicadores de desempenho ambientais que podem ser utilizados para a gestão da empresa.

Tabela 6 - Consumo de energia elétrica - 2015

MÊS	KWH PONTA	KWH FORA PONTA	VALOR CONSUMO
Janeiro	1.569	31.383	R\$ 14.430,01
Fevereiro	2.306	48.713	R\$ 21.181,20
Março	1.977	46.707	R\$ 22.646,80
Abril	1.955	43.739	R\$ 25.323,69
Mai	1.706	33.659	R\$ 22.407,43
Junho	1.899	37.138	R\$ 23.821,68
Julho	1.686	38.819	R\$ 25.671,31
Agosto	1.811	40.997	R\$ 26.403,73
Setembro	1.828	39.839	R\$ 25.804,66
Outubro	1.482	35.690	R\$ 22.856,63
Novembro	1.442	38.937	R\$ 24.912,09
Dezembro	1.635	42.522	R\$ 27.291,39
TOTALIZADOR	21.296	478.143	R\$ 282.750,62

Fonte: CONTAS DE ENERGIA ELÉTRICA, KOPP TECNOLOGIA, 2015

O termo “KWh Ponta” mencionado na **Tabela 6** refere-se ao consumo de energia que a empresa utilizou durante 3 (três) horas consecutivas no decorrer de um dia, este período é determinado pela concessionária de energia, não incluindo sábados, domingos e feriados. Já o termo “KWh Fora de Ponta” refere-se ao consumo de energia utilizado durante as demais 21 (vinte e uma) horas do dia. Através destas informações entende-se o motivo pelo qual o consumo de energia “fora de ponta” é consideravelmente maior que o “consumo de ponta”.

Quanto o consumo de combustível e a quilometragem que os veículos percorreram no ano de 2015, houve a necessidade de contatar o setor de frota que controla as informações dos veículos através do sistema “frota certa”, possibilitando assim a realização dos cálculos de compensação ambiental.

A empresa dispõe de veículos próprios para a realização de atividades. Os veículos utilizados como amostra para esta pesquisa são utilizados para as instalações dos equipamentos e para outras atividades relacionadas a filial de Vera Cruz. Houve a coleta de informações relativas a 38 veículos, ou seja 51% da quantidade total de veículos da empresa, sendo que estes são os mais utilizados pela filial, destes 19 possuem o motor 1.0 e outros 19 possuem o motor 1.6, outros veículos que divergem com os tipos de motores apresentados não foram considerados para realização desta análise de dados.

A coleta de informações possibilitou o cálculo de emissão de (CO₂), considerando a diferença do tipo de motor de cada veículo. Os veículos que possuem motor 1.0 trafegaram no decorrer do ano de 2015 o total de 392.612 quilômetros e os veículos que possuem motor 1.6 trafegaram o total de 707.389 quilômetros. Através da utilização da calculadora de emissão de (CO₂), pode-se identificar a quantia de árvores que a empresa deveria plantar para compensar os impactos gerados pelos veículos no meio ambiente.

A quantia de árvores que a empresa deveria plantar é de 9.605 árvores, sendo que destas 3.068 são referentes aos veículos que possuem motor 1.0 e 6.537 referentes aos veículos que possuem motor 1.6.

Os veículos que possuem motor 1.0 emitiram no ano de 2015 o total de 1.0227 (tCO₂) de dióxido de carbono o que equivale a 232 (tCO) de monóxido de carbono, já os veículos que possuem o motor 1.6 emitiram no ano 2.1789 (tCO₂) de dióxido de carbono o que equivale a 495 (tCO) de monóxido de carbono.

A realização do cálculo referente ao consumo de combustível foi efetuada de maneira mais ampla, possibilitando a verificação de todos os veículos, equipamentos e máquinas que possuem a necessidade de consumo de combustíveis fósseis para a efetivação da sua finalidade. A empresa consumiu 208.826 litros de combustível no ano de 2015, totalizando o gasto de R\$698.073,28 para o caixa da empresa.

O consumo de água das empresas é um dos principais indicadores ambientais que uma organização pode aplicar. A escassez de água não é segredo para a comunidade em geral, por isso cabe também as organizações realizarem ações para reduzir o consumo de água e mitigar os seus impactos para com o meio ambiente.

A **Tabela 7** demonstra o consumo de água na empresa Kopp Tecnologia referente ao ano de 2015.

Tabela 7 - Consumo de água - 2015

MÊS	CONSUMO	TOTAL (R\$)
Janeiro	86 m ³	R\$ 406,45
Fevereiro	61 m ³	R\$ 268,95
Março	47 m ³	R\$ 191,95
Abril	52 m ³	R\$ 219,45
Mai	141 m ³	R\$ 708,95
Junho	53 m ³	R\$ 224,95
Julho	102 m ³	R\$ 494,45
Agosto	122 m ³	R\$ 604,45
Setembro	203 m ³	R\$ 1.049,95
Outubro	180 m ³	R\$ 923,45
Novembro	196 m ³	R\$ 1.011,45
Dezembro	177 m ³	R\$ 949,39
TOTALIZADOR	1.420 m³	R\$ 7.053,84

Fonte: CONTAS DE ÁGUA, KOPP TECNOLOGIA, 2015

Após análise dos dados descritos na **Tabela 7** identificou-se que a empresa teve o custo de R\$7.053,84 apenas em consumo de água durante o ano de 2015. Além de ser um gasto alto para a empresa, este consumo refere-se à utilização de 1.420.000 litros de água, valor este consideravelmente alto.

Nos banheiros disponibilizados pela empresa existem alguns lembretes que auxiliam os colaboradores a agirem de uma maneira correta para com o meio ambiente. Um exemplo que pode ser citado é sobre a utilização de apenas dois papéis toalha, informando que esta quantia é o suficiente para secar as mãos. Outra informação importante é quanto a utilização da água, porém estes adesivos não estão fixados em todos os banheiros e a empresa não possui ações periódicas que

auxiliem os colaboradores a realizar práticas adequadas quanto ao consumo de água.

No que se refere aos resíduos que a empresa gera, estes seguem o padrão disponibilizado na **Figura 3**. Esta imagem está disponibilizada pelas dependências da empresa, porém não está presente em todos os setores. Muitos colaboradores questionam a maneira de separação de resíduos que a empresa realiza, um exemplo que confunde os colaboradores é a disposição dos copos sujos com café ou chá serem postos no lixo orgânico, sendo que os copos passam pelo processo de limpeza quando são encaminhados para a empresa responsável por destiná-los adequadamente.

Figura 3 - Resíduos gerados pela Kopp Tecnologia

CONSUMO CONSCIENTE
Você é responsável pelo combate ao desperdício!

Identificação de Resíduos



PAPEL

- Papel adesivo
- Folha de papel (impressa mas não plastificada)
- Cartões não plastificados
- Envelopes
- Folhas de rascunho
- Carbono
- Jornal

Obs: devem estar secos, limpos, sem gordura, restos de comida ou engraxados, retirar grampos.



ORGÂNICO

- Restos de alimentos
- Embalagens de alimentos (salgadinho, bolachas, balas, pote de iogurte)
- Papel higiênico
- Sacos de chá
- Cascas de fruta
- Copo plástico (café, chá, etc)
- Tubo de creme dental



INDUSTRIAL CLASSE I

- Panos e estopa sujos
- Varredura contaminada com óleo, graxa, tinta, solvente
- Latas de tinta sujas
- Material de pintura
- Papel contaminado com tinta, óleo, graxa, solvente
- Serragem contaminada
- Embalagens vazias contaminadas
- Cartucho de impressora
- Epi contaminado
- Papelão contaminado
- Plástico contaminado
- Borra de tinta

Obs: São todos os resíduos que estão contaminados com substâncias químicas.



PLÁSTICO

- Plástico filme
- Sacos plásticos
- Garrafas pet
- Sacolas
- Plástico bolha

Obs: devem estar secos, limpos, sem gordura, restos de comida ou engraxados.



ELETRÔNICOS

- Fios
- Placas e componentes
- Reatores
- Monitores, CPU, no-break
- Impressoras
- Estabilizadores
- Teclados, mouse
- Copiadoras
- Cartões magnéticos
- Aparelhos telefônicos

Obs.: Tonéis localizados no setor Eletrônica



INDUSTRIAL CLASSE II

- Vidro (não-contaminado)
- Papel plastificado
- Fita adesiva
- Epi limpo
- Lixas limpas
- E.v.a.
- Acrílicos
- Isopor
- Embalagens de produtos vazios (de limpeza e não contaminados)

Obs: São todos os resíduos que não estão contaminados com óleo, graxa, tinta, solvente.



METAL

- Latas de alumínio limpas
- Ferragens
- Canos
- Esquadrias
- Arames
- Latas em geral limpas
- Clips
- Grampos



PAPELÃO

- Caixa de papelão
- Papelão limpo
- Capa de cadernos

*Obs: devem estar secos, limpos, não estar engraxados.
Caso o setor não tenha o tonel específico, deixar na cozinha.



Coletor Ecológico

- Medicamentos vencidos e suas embalagens
- Pilhas e baterias
- Celulares e carregadores

Obs.: Coletor localizado na frente da Segurança do Trabalho

* Em caso de dúvida, ligar para o ramal 050.

** Se os resíduos estiverem misturados nos coletores, o setor de limpeza não terá a obrigação de recolher.

As lixeiras receberam recentemente a utilização do plástico referente a cor do seu respectivo resíduo, esta ação possibilita uma melhor visualização do tipo de resíduo que deve ser destinado para o recipiente, porém nenhum tipo de instrução foi repassado aos colaboradores sobre a implantação desta prática.

Os colaboradores que realizam a coleta de resíduos gerados pelos setores da Kopp Tecnologia foram orientados a não remover os resíduos que não estiverem separados de acordo com a **Figura 03**. Esta ação possibilita que todos se atentem mais na hora de separar os resíduos nos recipientes corretos, porém esta prática sendo realizada isoladamente não soluciona o problema da separação inadequada de resíduos.

O questionário sobre educação ambiental foi aplicado na empresa entre os dias 21/10/2016 a 24/10/2016. Para os colaboradores que possuem acesso aos computadores da empresa o questionário foi encaminhado por e-mail, aos demais foi entregue uma cópia impressa em frente e verso para evitar a utilização desnecessária de papel. Todas as informações disponibilizadas pelos colaboradores foram lançadas no formulário utilizado pelo (*Google* formulários), uma ferramenta utilizada para centralizar as informações e gerar gráficos que auxiliam na análise dos dados para a composição desta pesquisa.

O questionário sobre educação ambiental foi aplicado com o intuito de verificar se os colaboradores possuem conhecimento de como é realizada a separação dos resíduos, se o processo de separação de resíduos é clara, quais os principais resíduos gerados pela empresa, se existem a disponibilidade de lixeiras em todos os setores, se os colaboradores sabem para onde são destinados os resíduos gerados pela empresa, o nível de educação ambiental dos colaboradores, se estes acham interessante a aplicação de palestras e ações que contribuam com a educação ambiental, se os colaboradores se preocupam com o meio ambiente que será deixado para as futuras gerações, se possuem conhecimento de práticas que racionalizem o consumo de água e energia elétrica, assim como a opinião dos colaboradores sobre as responsabilidades da empresa para com os impactos gerados ao meio ambiente. Com a aplicação deste questionário foi possível identificar os principais pontos em que a empresa precisa melhorar para poder realizar os seus processos de acordo com as necessidades expostas pelos seus colaboradores.

Ao analisar o questionário aplicado na empresa, pode-se identificar diversos assuntos que podem ser abordados pela empresa e ações também poderão ser realizadas se a empresa assim julgar viável. O questionário foi aplicado para 96 (noventa e seis) colaboradores, entre produção e administrativo, sendo destes 64 (sessenta e quatro) colaboradores de setores produtivos e 32 (trinta e dois) colaboradores de setores administrativos. A média de idade destes colaboradores é de 32 anos. O público feminino foi representado por 27 mulheres e o público masculino por 69 homens, o que representou (28,1% - feminino) e (71,9% - masculino).

Para identificar o público interno que respondeu o questionário, uma das questões abordadas referia-se ao grau de instrução dos colaboradores. As informações quanto ao perfil dos colaboradores estão mencionadas na **Tabela 8**.

Tabela 8 - Grau de Instrução - Questionário Educação Ambiental

GRAU DE INSTRUÇÃO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Fundamental incompleto	6	6,3%
Fundamental completo	3	3,1%
Médio incompleto	5	5,2%
Médio completo	21	21,9%
Técnico incompleto	2	2,1%
Técnico completo	12	12,5%
Superior incompleto	27	28,1%
Superior completo	15	15,6%
Pós-graduação incompleta	1	1%
Pós-graduação completa	4	4,2%
TOTALIZADOR	96	100%

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2016

Ao abordar a primeira questão sobre a educação ambiental, (85,4%) dos colaboradores informaram que receberam algum tipo de instrução de como deve ser

realizado o processo de separação dos resíduos, (14,6%) informaram que não receberam instruções acerca deste processo.

Quando questionados sobre a clareza na maneira com que a empresa realiza a separação dos resíduos, (53,1%) dos colaboradores responderam que a maneira é clara, (27,1%) responderam que a maneira com que a empresa definiu a separação dos resíduos não é efetivamente clara e (19,8%) dos colaboradores determinou que a separação está parcialmente clara, podendo melhorar a maneira de comunicação entre empresa e os colaboradores, para que este processo seja realizado de maneira adequada a fim de manter este processo claro para todos os trabalhadores. Considerando estes dados, (46,9%) dos entrevistados acham que os métodos de separação de resíduos gerados pela Kopp Tecnologia não estão definidos claramente.

Os colaboradores também foram questionados sobre os principais resíduos gerados pelos setores, conforme **Tabela 9**, podendo marcar mais de uma opção, sendo que na coluna “quantidade” estão especificados os números de colaboradores que definiram o resíduo como um dos mais gerados pelo setor, quanto à coluna “percentual” está especificando o nível de colaboradores em relação ao total de 96 (noventa e seis) participantes da pesquisa respondendo o questionário sobre educação ambiental.

Tabela 9 - Principais resíduos gerados pelos setores

TIPO DE RESÍDUO	QUANTIDADE	PERCENTUAL
Papel	81	84,4%
Plástico	76	79,2%
Orgânico	60	62,5%
Papelão	33	34,4%
Eletrônicos	30	31,3%
Metal	25	26%
Industrial Classe I	18	18,8%
Industrial Classe II	15	15,6%

Fonte: DADOS DA PESQUISA, 2016

Após análise destes resultados, identificou-se que os principais resíduos gerados pela empresa podem ser recicláveis (papel, plástico, papelão), apenas o lixo orgânico que ficou entre os mais produzidos que não pode ser reciclado.

Ao serem abordados quanto a disponibilização de lixeiras para todos os tipos de resíduos que os setores geram, (67,7%) dos colaboradores informaram que existem lixeiras para todos os tipos de resíduos que o setor gera, (7,3%) informaram que não existem lixeiras para todos os tipos de resíduos e (25%) informaram a disponibilização de lixeiras é parcial, ou seja, existem lixeiras para alguns resíduos que o setor gera, mas não para todos. Os colaboradores que informaram não existir lixeiras para todos os resíduos desenvolvem as suas atividades nos seguintes setores: contratos, eletrônica, contabilidade, licitações, jurídico, vidraçaria e manutenção elétrica.

Quando questionados sobre os principais motivos pelos quais os colaboradores não realizam a devida separação dos resíduos, os resultados foram os seguintes: (30,2%) falta de costume por parte dos colaboradores, (25%) Falta de conhecimento sobre a separação dos resíduos, (19,8%) falta de educação corporativa “treinamento”, (18,8%) preguiça de levantar e colocar o resíduo na lixeira correta, (5,2%) falta de lixeiras nos locais de trabalho e apenas um colaborador informou um outro motivo, sendo falta de interesse e as vezes falta de informação.

Analisando estes dados a principal causa é relacionada ao costume dos colaboradores, sendo que estes em muitos casos não realizam a devida separação de resíduos em suas residências e trazem consigo esta dúvida para a empresa e até mesmo possuem determinada dificuldade em realizar a separação adequada dos resíduos. A falta de conhecimento sobre a separação dos resíduos é uma causa que pode ser tratada pela empresa, desenvolvendo capacitações e práticas que possibilitem aos colaboradores uma melhor noção de como deve ser realizado o processo de separação dos resíduos gerados pela Kopp Tecnologia, por consequência deste fato, a falta de educação corporativa “treinamento” é a terceira causa mais identificada, seguida da desmotivação e preguiça dos funcionários em realizar a devida separação dos resíduos. O último item evidenciado pela pesquisa é a falta de lixeiras nos locais de trabalho, sendo que os setores que estão faltando os devidos recipientes já foram citados acima.

O conhecimento para onde são destinados os resíduos que a Kopp Tecnologia gera é uma maneira de informar os colaboradores e alertá-los sobre este processo.

Com a aplicação do questionário apenas (28,1%) dos entrevistados informaram que sabem para onde a empresa destina os seus resíduos, em compensação (71,9%) dos colaboradores não fazem ideia para os estes resíduos são encaminhados. Estes dados refletem em uma gestão com informações fechadas e não repassadas aos colaboradores.

Quando questionados sobre a participação de palestras e/ou treinamentos acerca do tema gestão ambiental, (59,4%) dos colaboradores já realizaram alguma capacitação acerca deste assunto e (40,6%) informaram quem nunca participaram de preparações voltadas a este tema.

Ao abordar o interesse dos participantes que preencheram o questionário, (97,9%) relataram que seria interessante a aplicação de capacitações “treinamentos” voltados para a separação de resíduos e apenas (2,1%) mencionaram que não acham interessante a realização desta prática. Analisando estes dados, é de fácil visualização que os colaboradores da empresa se preocupam com o meio ambiente e querem receber informações e entender melhor como funciona este processo de separação de resíduos. Ao abordar em qual periodicidade estas capacitações poderiam ser realizadas, (2,1%) indicaram que gostariam que a periodicidade fosse mensal, (26%) informaram que trimestralmente seria o período mais adequado, (39,6%) relataram que o melhor período seria semestralmente e por fim, (32,3%) dos colaboradores anunciaram que as capacitações deveriam ser a intervalos anuais. Visto que o período que os colaboradores relataram como a melhor periodicidade é a intervalos semestrais.

Os colaboradores foram incitados a sugerir melhorias no processo de separação de resíduos. Houveram diversas sugestões de melhoria, tais como: melhorar a separação entre lixo orgânico e industrial; disposição de mais uma lixeira com a nomenclatura “rejeito” para materiais que não se encaixam entre papel, plástico e orgânico; realização de capacitações acerca da separação dos resíduos; informação por parte dos colaboradores que recolhem os resíduos nas lixeiras, citando aos demais colaboradores os resíduos que não estão sendo separados adequadamente; diversas dúvidas por parte dos colaboradores quanto a diferença entre os resíduos que são destinados como plástico e os considerados orgânicos, pois atualmente a empresa caracteriza resíduos plásticos sujos como orgânico, exemplo: copo de plástico sujo com café ou chá; campanhas internas para desenvolver a educação voltada a área ambiental; utilizar os resíduos orgânicos de

maneira mais consciente, podendo até mesmo aproveitá-lo para adubagem; disponibilizar mais lixeiras para todos os tipos de resíduos que os setores geram; adoção de lixos coloridos de acordo com os resíduos que serão depositados; participação dos colaboradores sobre o ciclo dos resíduos que a empresa gera desde a aquisição de matéria-prima até a destinação adequada; disposição nas lixeiras a etiquetas com a informação dos diversos tipos de resíduos que podem ser depositados nos determinados recipientes; maior fiscalização por parte da empresa para verificar se os setores estão realizando a devida separação dos resíduos; retirar os lixos debaixo das mesas e ter locais com lixeiras próprias para que as pessoas exercitem o descarte adequado, disposição de lixeiras maiores com a identificação detalhada dos tipos recebidos.

A sugestão de melhoria que mais foi citada é relacionada à disposição de capacitações para os colaboradores, estes acreditam que se a empresa desenvolver atividades e práticas referentes a educação ambiental da equipe, o resultado será positivo, pois envolvendo os colaboradores, estes se sentirão responsáveis por melhorar o processo de separação de resíduos na empresa Kopp Tecnologia.

A preocupação dos colaboradores para o meio ambiente que será deixado para as futuras gerações também foi questionada, o resultado considerou-se positivo, pois (97,9%) dos colaboradores informaram que se preocupam com o futuro das próximas gerações, complementando os dados (2,1%) dos colaboradores informaram que não possuem esta preocupação.

Quando questionados sobre o conhecimento de práticas que reduzem o consumo de energia elétrica e/ou consumo de água, (76%) dos colaboradores relataram que conhecem estas práticas e aplicam de maneira adequada, (15,6%) informaram que possuem conhecimento das práticas de economia de água e luz, porém não aplicam estas atividades na sua rotina e (8,3%) dos colaboradores questionados comunicaram que não possuem conhecimento das práticas de redução de consumo.

A última questão abordada pelo questionário vai de encontro a responsabilidade da empresa. Os colaboradores foram incitados a responder se acham que a empresa deveria se preocupar com os impactos que ela gera ao meio ambiente. O percentual de (99%) dos colaboradores acham que a empresa deve sim se preocupar para com os impactos causados ao meio ambiente e apenas (1%) acha que a empresa não deve considerar esta variável. A análise aponta que os

colaboradores da Kopp Tecnologia de determinada forma podem pressionar a empresa a realizar ações que mitiguem os seus impactos ambientais e desejam que a empresa desenvolva práticas em seus processos e atividades que possibilitem a redução e/ou eliminação dos impactos causados ao meio ambiente.

Para completar o ciclo dos resíduos gerados pela Kopp Tecnologia, aplicou-se o questionário disponível no **Apêndice 03**.

Um propósito de planejamento estratégico desenvolvido por esta pesquisa é a verificação de possibilidades de parceria entre a Kopp e a Acotrali. Os parâmetros para aplicação desta parceria puderam ser estabelecidos através da aplicação do questionário, que possibilitou entender melhor as atividades que são realizadas pela Acotrali e os seus associados.

As perguntas descritas no **Apêndice 03** foram respondidas através de entrevista com o colaborador Nelson Alves da Silva que possui a função de coordenador na Acotrali no dia 23/05/2016 nas dependências da Kopp Tecnologia. Este colaborador é responsável por organizar as equipes e todas as demais tratativas referentes as atividades da Acotrali.

Através da entrevista, pode-se entender melhor as atividades realizadas pela Acotrali e verificar as possibilidades de uma parceria com a Kopp Tecnologia.

Os principais materiais que são processados pela Acotrali são: Sucatas, metais, papeis de escritórios em geral, plásticos em geral, revistas, jornais, papelão, materiais eletrônicos, vidros, pilhas, baterias, PVC (policloreto de polivinila), isopor, EPI (equipamento de proteção individual) e Acrílico, além de todos os outros tipos de materiais que possam ser reciclados.

Além de coletar estes resíduos nas empresas, a Acotrali realiza essa atividade nas residências, escolas, supermercados, lojas e demais estabelecimentos na cidade, relatado pelo Nelson que a associação realiza 80% das coletas seletivas de resíduos gerados no município de Vera Cruz.

Após questionado sobre como é realizada a coleta nas empresas e se existe algum procedimento padrão, houve a resposta de que a Acotrali realiza o controle de coletas, conforme cronograma. Este cronograma determina quais bairros terão os resíduos coletados conforme os dias da semana.

Importa-se ressaltar que todos os materiais reciclados são utilizados no processo da associação. As empresas, escolas e demais entidades que doam resíduos para a associação já realizam a separação dos resíduos antes de

encaminhá-los para reciclagem. Relatado que o principal problema que ocorre no processo de coleta é de alguns moradores dos bairros não separam adequadamente os seus resíduos, encaminhando para a Acotrali materiais orgânicos que não podem ser reciclados. Após a ocorrência de algumas situações dessas, os colaboradores da associação que coletam os materiais fazem uma verificação dos materiais antes de colocá-los no caminhão para coleta. Se a separação dos resíduos não é realizada corretamente em determinada residência, cabe aos responsáveis pela associação entrarem em contato com os moradores a fim de esclarecer que a Acotrali apenas recolhe materiais recicláveis. Este processo realizado pela associação demonstra determinada padronização das atividades para com a coleta de materiais, importa-se ressaltar a organização na gestão da Acotrali.

Para realizar essas coletas, a associação dispõe de dois caminhões, um destes é disponibilizado pela prefeitura de Vera Cruz e o outro é de propriedade da própria associação. Relatado pelo Nelson que a associação possui a meta de adquirir mais um caminhão de porte menor até o final do ano de 2016.

A Acotrali não possui veículos que necessitem de tração animal (carroças), assim como não possui veículos com tração humana (carrinho, bicicletas e afins). Essa opção demonstra real preocupação para com os animais, assim como para com as pessoas que desenvolvem suas atividades na associação.

Além de se preocupar com os animais e seus colaboradores, a Acotrali possui licença ambiental que é re-certificada semestralmente, assim como licença municipal, e está em busca de licenças federais para possibilitar a troca de local do pavilhão. Relatado que os clientes da associação possuem diversas certificações e licenças.

Questionado sobre o controle de informações dos processos realizados pela associação, Nelson relatou que a Acotrali realiza levantamento de informações mensalmente para identificar a quantidade de materiais que foram coletados e destinados aos clientes. Há também o envio destas informações para as empresas e entidades que realizam a doação de resíduos, a fim de demonstrar a quantidade/volume de materiais destinados à associação. A Acotrali encaminha para a empresa mensalmente uma declaração com o somatório dos materiais doados pela empresa. Esta declaração possui o CNPJ da Acotrali e equipara-se a uma nota. Relatado ainda que houve o aumento significativo referente a quantidade de

resíduos doados, este efeito retrata que a Acotrali está sendo cada vez mais reconhecida pelos moradores e entidades do município de Vera Cruz.

A instituição de catadores possui 20 associados que desenvolvem atividades, porém há uma meta de que haja mais 10 associados até o final de 2016, devido à grande necessidade demandada pelo município. Estes associados não possuem vínculo empregatício com a Acotrali, a renda das atividades da associação é somada e dividida em partes iguais para todos os associados. Um desejo dos catadores é de que houvesse a contratação por parte da prefeitura de Vera Cruz, porém não é realizado este vínculo.

A organização das atividades é ordenada pelo Nelson, este distribui as atividades conforme as demandas da associação para o momento, essa distribuição de atividades é realizada com base em três reuniões que a equipe da Acotrali realiza mensalmente, nessas reuniões os associados organizam a produção e todos os assuntos pendentes e pertinentes para a associação.

A associação conta com o auxílio da Prefeitura de Vera Cruz através da disponibilização do caminhão e motorista para a coleta de resíduos, assim como pelo pagamento do aluguel onde o pavilhão da associação está localizado. O caminhão da prefeitura passa durante o horário convencional de trabalho, mas se não foram realizadas todas as coletas no bairro, o pessoal da Acotrali passa com o caminhão próprio para que a coleta não deixe de ser realizada. Além da prefeitura de Vera Cruz, outras empresas/entidades auxiliam a Acotrali, tais como: Instituto Coca Cola de Santa Maria, esta empresa disponibiliza um técnico em segurança do trabalho semanalmente para palestrar e para conferir as atividades realizadas na associação, além de doar equipamentos de segurança aos associados; Fundação Luterana de Diaconia; Fundação Banco do Brasil; SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), estes parceiros apoiam com a disponibilização de equipamentos, maquinários e prensas.

De acordo com informações disponibilizadas pelo Nelson, a Acotrali é uma das 10 melhores associações que destinam resíduos no Rio Grande do Sul.

A Acotrali possui várias iniciativas de projetos que utilizam os resíduos, exemplo: artesanato com tecidos que foram doados, parcerias com agentes de saúde, entre outros.

As dependências da associação passam por uma higienização de 15 em 15 dias para evitar a ocorrência de animais e melhorar a localização do local.

Após a aplicação do **Apêndice 3** a empresa identificou que a associação de catadores possui capacidade para atender as demandas exigidas pela Kopp. Esta parceria entre a Empresa e a Associação todos os envolvidos serão beneficiados e assim a empresa não precisará pagar pela destinação de resíduos, como era o procedimento padrão realizado anteriormente.

A primeira ação que a empresa pode realizar para beneficiar a Acotrali foi arrecadando alimentos para doar entre os associados. Essa arrecadação foi realizada durante a décima sexta semana interna de prevenção de acidentes no trabalho da empresa Kopp Tecnologia. As doações foram realizadas pelos colaboradores da empresa, para incentivar a doação destes, a empresa arrecadou diversos brindes que foram sorteados entre os participantes.

Durante a 16ª SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho) os funcionários da Kopp foram incentivados a doar alimentos [...]. O objetivo da ação foi beneficiar a ACOTRALI (Associação Comunitária de Catadores de Vera Cruz) [...]. Na manhã deste dia 22 de julho a Kopp realizou a entrega dos alimentos (cerca de 120 kg), e de uma camiseta que servirá de uniforme, aos catadores e pôde conhecer um pouco mais do trabalho que sustenta cerca de quarenta famílias. A associação agradeceu a doação dos alimentos e falou ainda da importância de separarmos o lixo corretamente, ressaltando que o que é lixo para uma família pode ser fonte de renda para outra. (KOPP TECNOLOGIA, 2016)

Um cartaz foi criado para lembrar os colaboradores sobre a participação na campanha de arrecadação de alimentos para a ACOTRALI.

Figura 4 - Cartaz para arrecadação de alimentos



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Os alimentos que foram doados para a Acotrali após a campanha de arrecadação podem ser visualizados na **Figura 5** e **Figura 6**.

Figura 5 - Alimentos doados para a ACOTRALI



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 6 - Alimentos doados para a ACOTRALI



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

A empresa aproveitou a oportunidade para reunir os associados da Acotrali e realizar a doação de camisetas para que os associados possam desenvolver as suas atividades com melhores condições.

Figura 7 - Reunião com os associados da Acotrali



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 8 - Entrega da camiseta para o coordenador da associação



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 9 - Entrega das camisetas para os associados



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

7 SUGESTÕES DE MELHORIAS

Considerando os dados analisados nesta pesquisa, sugere-se que a empresa adote medidas que incentivem os colaboradores no desenvolvimento de uma educação voltada aos temas ambientais e sociais.

Após a análise dos aspectos e impactos gerados pela Kopp Tecnologia, sugere-se a revisão da política de qualidade que a empresa possui, para a aplicação da política de gestão socioambiental, abrangendo o contexto sustentável e as exigências da norma ISO 9001:2008. Para que os itens necessários exigidos por esta norma sejam atendidos e para inserir o tratamento para com a gestão socioambiental, sugere-se que a empresa aplique em suas diretrizes a seguinte política de qualidade e responsabilidade socioambiental:

Desenvolver soluções tecnológicas para o segmento de mobilidade urbana para clientes públicos e privados, com inovação e sustentabilidade econômica, social e ambiental, buscando a satisfação dos clientes, visando a melhoria contínua do sistema de gestão da qualidade e a mitigação dos impactos ambientais gerados pela Kopp Tecnologia

Figura 10 - Política de qualidade e responsabilidade socioambiental



Fonte: ELABORADO PELO AUTOR, 2016

Além dos objetivos já fixados pela empresa no ambiente econômico, esta pesquisa sugere a aplicação de mais alguns objetivos que possam medir e monitorar os aspectos e impactos causados pela empresa, estes objetivos estão mensurados na **Tabela 10**. Para que uma empresa possa atingir de maneira eficaz as ações que estão declaradas em sua política socioambiental é necessário criar, implementar e informar os seus objetivos socioambientais para todos os seus colaboradores, sendo assim sugere-se a adoção dos seguintes objetivos para a empresa Kopp tecnologia:

Tabela 10 - Sugestões de objetivos socioambientais

OBJETIVO	DESCRIÇÃO
1	Reduzir e compensar os impactos causados pelos veículos
2	Desenvolver constantemente a educação dos colaboradores sobre o a conservação do meio ambiente
3	Diminuir o consumo de água e energia elétrica
4	Realizar ações sociais para contribuir com o desenvolvimento regional

Fonte: ELABORADO PELO AUTOR, 2016

A empresa Kopp Tecnologia possui total estrutura para aplicar indicadores de desempenho ambientais e realizar ações para mitigar o seu impacto para com o meio ambiente. A empresa atualmente possui indicadores de desempenho para realizar a medição e o monitoramento dos seus processos, porém os indicadores disponibilizados atualmente estão voltados para a gestão da empresa no âmbito econômico. Para o monitoramento eficaz das atividades referentes aos impactos socioambientais e complementar de maneira eficaz os objetivos socioambientais, a empresa pode realizar o controle de indicadores de desempenhos. Esta pesquisa sugere que a empresa desenvolva o processo de coleta, análise e ações acerca dos seguintes itens:

Consumo de energia elétrica: este indicador por ser calculado de duas maneiras, sendo pelo custo que este consumo gera para a empresa, assim como o valor em (KWh) que a empresa gera. Este indicador pode ser calculado mensalmente pois a coleta de informações é fácil acesso para a empresa, sendo que as contas de energia elétrica são encaminhadas mensalmente pela AES Sul (empresa distribuidora de energia para a região na qual a empresa está localizada).

Consumo de água: A aplicação deste indicador impacta na racionalização de um dos bens mais preciosos gerados pela natureza. A mitigação do consumo de água deveria ser um dos principais indicadores de todas as organizações, pois estas consomem significativamente este recurso natural. Para a empresa aplicar este modelo de indicador de desempenho é de fácil possibilidade, sendo que a empresa é informada mensalmente quanto de água consumiu no mês e o quanto deverá

pagar por este consumo. Para o monitoramento deste consumo a empresa pode aplicar dois indicadores, o de valor monetário gasto em água e o valor consumido em metros cúbicos (m³), sendo esta a unidade de medida do consumo de água. O monitoramento, assim como o consumo de energia pode ser realizado mensalmente pela fácil coleta das informações e o melhor monitoramento por parte da empresa.

Separação e destinação de resíduos: como a separação e destinação dos resíduos são umas das principais ações desta pesquisa, sugere-se a aplicação de indicadores que possam abranger estes dois processos que são desenvolvidos pela Kopp Tecnologia. A separação de resíduos pode ser monitorada pela empresa de duas formas, os resíduos que são separados inadequadamente poderão ser pesados, o outro indicador sobre a separação de resíduos refere-se aos resíduos que foram separados adequadamente. Para que a empresa possa desenvolver ações com o intuito reduzir o volume de resíduos que são separados inadequadamente e aumentar o percentual dos indicadores que são separados de maneira correta, sugere-se que a empresa realize este controle mensalmente ou a intervalos menores, se possível. Quanto a destinação destes resíduos, a empresa pode realizar os seguintes controles: verificar o valor monetário dos resíduos eletrônicos que são gerados, pois este é a matéria-prima principal no segmento de atuação da empresa atualmente, outra ação é a verificação da reutilização ou doação destes materiais. Se possível identificar o percentual de resíduos que são destinados para a Acotrali, identificando assim o percentual de resíduos gerados pela Kopp Tecnologia e que puderam ser reutilizados pela associação. Outro indicador de desempenho que poderia ser desenvolvido pela empresa é o controle de valor monetário destinado para pagamento da destinação dos resíduos que não podem ser reutilizados/reciclados pela Acotrali e que não são passíveis de doação, tais como: materiais contaminados com óleo e outros itens. Além de elaborar estes indicadores, a empresa pode publicá-los aos colaboradores a fim de obter melhores resultados com a participação e empenho destes com as informações adquiridas através de uma gestão que possibilite a visualização dos resultados.

Capacitações: Para que esses indicadores sugeridos tenham o devido desenvolvimento e que possam ser aplicados de maneira adequada e monitorados de maneira eficaz, a sugestão de capacitações dos colaboradores faz-se necessária. Com um devido grau de instrução, os colaboradores realizarão as atividades propostas pela empresa de forma racional, há necessidade de demonstrar as

consequências da separação e destinação inadequada de resíduos, assim como os impactos gerados pelo consumo irracional de energia elétrica e água. Os indicadores para este tipo de monitoramento podem ser realizados através do investimento financeiro destinado a este fim “educação socioambiental” e através a quantidade de horas destinada para o desenvolvimento da educação dos colaboradores, a aplicação de outro indicador para identificar se as ações de capacitações foram consideradas eficazes ou não também pode ser desenvolvido pela Kopp Tecnologia.

A aplicação de indicadores sociais também faz parte do plano de gestão que será proposto para a organização, sendo assim sugere-se o desenvolvimento de práticas que possibilitem benefícios para a sociedade através da realização de atividades realizadas pela Kopp Tecnologia.

Indicadores de desempenho de como os colaboradores avaliam a empresa sempre são de grande importância, pois possibilitam o acesso a informações que podem melhorar significativamente os processos da organização. A aplicação de pesquisas de clima é uma ferramenta bastante utilizada pelas organizações para identificar os principais aspectos que não estão sendo totalmente abrangidos pela visão dos colaboradores da empresa. Através dessas informações, a empresa pode realizar ações e desenvolver práticas que acarretariam na melhoria dos processos desenvolvidos pela organização. Para implementar indicadores que verificam a satisfação dos colaboradores é necessário aplicar questionamentos a estes, assim como padronizar a maneira pela qual a empresa pretende obter essas informações. Uma pesquisa de clima organizacional pode ser elaborada e os seus resultados utilizados como indicadores de desempenho.

Outro item importante para a empresa analisar é quanto à segurança de seus colaboradores, a empresa pode aproveitar a aplicação desta pesquisa de clima para identificar se os colaboradores se sentem seguros para a realização das suas atividades, possibilitando a empresa a realizar ações que conservariam a segurança dos trabalhadores. O monitoramento dos acidentes ocorridos nas dependências da empresa é outro indicador importante para se analisar, possibilita que a empresa possa aplicar ações e práticas que evitem a recorrência destes acidentes, assim como a organização pode agir de maneira a prevenir a ocorrência destes acontecimentos.

Quanto a saúde dos colaboradores, a empresa poderia adotar medidas que possam monitorar o estado de saúde de seus colaboradores, anualmente todos os trabalhadores interessados realizam coleta de sangue para verificação das taxas de glicose, triglicerídeos e colesterol. Com essas informações a empresa pode desenvolver ações que auxiliem os colaboradores a melhorar os resultados obtidos nestes exames, assim como realizar palestras que informes práticas de prevenção e outras ações que os colaboradores possam realizar.

A Kopp Tecnologia pode identificar o perfil dos seus colaboradores através da aplicação de um indicador de desempenho, a implementação desta ação pode ser realizada anualmente, pois o perfil dos colaboradores não é uma variável que altera em um curto espaço de tempo. A aplicação deste indicador pode ser realizada através de monitoramento das informações, para que a empresa possua conhecimento do perfil de seus colaboradores, podendo assim utilizar os potenciais positivos detectados e melhorar a realização dos processos desenvolvidos pela empresa.

O indicador referente a suplementação de benefício para os colaboradores que estão afastados das suas atividades também pode ser elaborado e monitorado pela organização. Este indicador pode ter como base de cálculo o valor investido nos colaboradores afastados por questões de saúde ou outra situação em que a empresa julgue viável a disposição deste benefício.

Para que os indicadores de desempenho tanto ambientais quanto sociais sejam monitorados de uma maneira eficiente, faz-se necessário a determinação das responsabilidades por estes indicadores. As responsabilidades precisam ser definidas para determinar a periodicidade das coletas de informações, como serão realizadas essas coletas, determinação de planos de ação caso algum indicador não alcance as suas respectivas metas, entre outras atividades que exigem a responsabilidade de algum colaborador da organização.

Importante salientar que a empresa pode estabelecer períodos para analisar os resultados destes indicadores de desempenho, com o objetivo de acertar a definição de metas e torna-las desafiadoras para os colaboradores, assim como para monitorar os seus resultados para tomar ações necessárias.

Outras ações além da aplicação de indicadores de desempenho podem ser realizadas pela empresa. O desenvolvimento destas atividades pode auxiliar a empresa na redução de consumo de água e energia elétrica.

Programa de Participação nos Resultados: Diversas empresas utilizam o programa de participação nos resultados para incentivar os seus colaboradores a agirem de maneira a conservar o meio ambiente, a aplicação de indicadores de desempenho socioambientais é uma ótima prática para que a empresa possa alcançar as metas e objetivos propostos, sendo assim sugere-se que a empresa desenvolva um programa de participação nos resultados a fim de motivar os colaboradores a realizarem ações e práticas que possam beneficiar o desenvolvimento de atividades socioambientais e até mesmo economicamente a Kopp Tecnologia.

A empresa poderia realizar a aquisição de torneiras automáticas que possuam temporizador e se desliguem automaticamente após alguns segundos, esse tipo de torneira é utilizada em diversas empresa e reduzem o consumo de água para todos os setores, com isso diminuiria os valores monetários gastos com o consumo de água pagos pela empresa.

As torneiras de acionamento automático possuem o preço um pouco mais elevado em relação às torneiras comuns, porém temos que levar em consideração o custo benefício, ou seja, em um primeiro momento o custo é mais elevado, mas o valor que será economizado com a redução do valor da conta de água irá compensar rapidamente o investimento. Há registros que em alguns casos a economia de água chega a 70%, proporcionando assim uma considerável redução no valor da conta d'água. (FAZ FÁCIL, 2016)

Uma ação muito vantajosa para a empresa é a utilização de iluminação LED (*Light Emitting Diode*), esta sigla refere-se a diodo emissor de luz, é o tipo de iluminação que pode ser aplicado na empresa, consome menos energia elétrica e o período de funcionalidade é maior em relação aos outros tipos de iluminação.

A substituição das lâmpadas tradicionais pela iluminação LED é uma forte tendência, pois esta oferece vantagens principalmente em termos de durabilidade e economia. Tanto que, após perceber que há uma redução real nos custos com energia, muitas empresas começaram a optar pela iluminação LED. No México e na Itália, por exemplo, o LED vem sendo utilizado na iluminação pública desde 2010. [...] A energia consumida pelo LED é revertida em iluminação e não em calor, conseqüentemente não desperdiça energia. [...] O LED pode chegar a mais de 50.000 horas de vida útil. [...] Como o LED não possui em sua composição metais pesados como chumbo e mercúrio, não há necessidade de um descarte especial como as lâmpadas fluorescentes. (SANTA RITA, 2016)

De acordo com a aplicação do questionário sobre educação ambiental, identificou-se que os colaboradores da empresa identificam a necessidade de atividades relacionadas a conservação do meio ambiente, sendo assim a empresa poderia realizar uma semana de educação organizacional voltada a prática e ações que auxiliariam no desenvolvimento de conhecimentos específicos sobre a questão ambiental por parte dos colaboradores. Assim como existe a semana interna de prevenção de acidentes do trabalho a empresa poderia desenvolver e programar uma semana com ações voltadas para a conservação do meio ambiente. Este período seria voltado para o desenvolvimento da educação organizacional sobre o meio ambiente.

As seguintes atividades poderiam ser tratadas nesta semana: palestras sobre a separação adequada de resíduos; apresentar os resultados dos consumos que a empresa gerou durante o período de um ano, demonstrar os gastos com consumo de energia elétrica, consumo de combustível, consumo de água e destinação de resíduos.

A aplicação de um plano de treinamento para desenvolver a educação socioambiental dos colaboradores foi identificada como uma necessidade pelos próprios funcionários da organização. Visto que foi uma prática detectada através da aplicação do questionário acerca da educação ambiental. Práticas e ações voltadas para os impactos e aspectos que a empresa gera na sociedade também se fazem necessárias, para demonstrar como as ações de todos podem impactar nas atividades e com o ambiente em que todos estão inseridos.

A aplicação de lixeiras coloridas com as cores dos respectivos resíduos que serão coletados, também é uma ação que poderia ser desenvolvida pela organização, sendo que o desenvolvimento e aplicação desta ação é de fácil realização.

A empresa também pode destinar recursos para capacitar os colaboradores que realizam atividade de coleta de resíduos, para que estes possam alertar e esclarecer dúvidas dos demais colaboradores quanto a separação correta dos resíduos. Esta sugestão foi identificada na aplicação do questionário sobre educação ambiental e foi identificada como uma ação simples de ser realizada, não detém de alto investimento econômico e possibilitará um resultado positivo quanto a separação adequada dos resíduos gerados pela empresa Kopp Tecnologia.

No que diz respeito ao campo social, a empresa poderia desenvolver um programa que estipule ações e padronize práticas que auxiliariam no desenvolvimento dos colaboradores, familiares e também da comunidade em que a empresa está localizada.

A Kopp Tecnologia pode implementar em suas atividades as propostas de ações descritas na NBR ISO 26000 que pode ser aplicada na organização. Esta norma não é certificável e possui o intuito de nortear as ações da empresa para estar de acordo com as expectativas das partes interessadas nas atividades da organização, assim como transfere para a empresa a devida responsabilidade quanto aos impactos que esta causa para com a sociedade e o meio ambiente.

A ISO 26000 não estabelece critérios a serem cumpridos, apenas faz recomendações. Não propõe um sistema de gestão específico, mas traz elementos que podem ser incorporados aos sistemas de gestão já existentes, sugerindo formas de integrar a responsabilidade social às atividades usuais da organização. A norma serve como um guia para identificar as áreas da organização em que a incorporação da responsabilidade social é mais relevante, à luz de suas particularidades, impactos e interesses específicos, bem como dos públicos com os quais se relaciona (seus *stakeholders*). Orienta, também, sobre como lidar com os principais temas envolvendo a sociedade e o meio ambiente. (ECODESENVOLVIMENTO, 2013)

Sugere-se que a empresa se atente aos colaboradores que estão afastados por motivos de saúde e que estudem a aplicação de práticas que auxiliariam estes colaboradores no período em que estão afastados das suas atividades.

Outro item importante para a avaliar é a aplicação de convênios com escolas e creches para os filhos menores dos empregados é considerado um convênio sugerido por esta pesquisa.

Uma ação social que poderia ser desenvolvida em todas as organizações é referente a doações de sangue, esta prática deveria ser constantemente incitada pelas empresas com ações que incentivem os funcionários a doar sangue a intervalos periódicos, benefícios entre outros convênios poderiam ser oferecidos a fim de instigar a prática e adoção desta atividade que contribui tanto para a promoção de saúde.

A empresa poderia investir recursos para realizar novamente o programa Kopp de qualificação, sendo que este programa visa desenvolver os jovens da sociedade. Estes jovens são previamente selecionados a participar do programa, muitos destes são filhos dos funcionários, parentes e/ou conhecidos.

Consoante a **Figura 11** a empresa desenvolveu este programa nos meses de junho e julho de 2012, onde os próprios colaboradores da Kopp Tecnologia, entre outros profissionais convidados puderam transmitir os seus conhecimentos para os jovens, a fim de ensiná-los o comportamento adequado entre outras atitudes que um profissional deve ter de acordo com as necessidades do ambiente de trabalho

Figura 11 - Programa Kopp de Qualificação



KOPP[®]
www.kopp.com.br

Responsabilidade Social

Programa Kopp de Qualificação

O Programa capacitou 20 jovens com idades entre 14 e 20 anos, em um curso de 30h. Através de uma parceria com o CIEE e a Manynn Treinamento e Desenvolvimento Empresarial, a empresa capacitou jovens para que possam ingressar no mercado de trabalho, permitindo que estes se preparem para enfrentar os futuros desafios profissionais. A primeira edição aconteceu entre junho e julho deste ano para alunos de escolas de Vera Cruz, Município em que a Kopp está localizada. Uma segunda edição do Programa Kopp de Qualificação Profissional deve acontecer no próximo ano.

Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2012.

Uma das ações propostas nesta pesquisa é desenvolver a educação corporativa na empresa Kopp Tecnologia, sendo assim aproveitou-se a disponibilidade na programação da 16ª semana interna de prevenção de acidentes no trabalho para contribuir com a educação dos profissionais da empresa falando um pouco sobre os impactos gerados pelas indústrias no meio ambiente. Convidada para participar da 16ª SIPAT da Kopp Tecnologia, a professora e doutora Ana Flávia

Marques abordou o tema com descontração e muito embasamento histórico sobre o tema.

O tema principal da palestra foi: Destinação de resíduos sólidos - Empresas como agentes de transformação. Os assuntos abordados foram: Pós-modernidade, a constante busca pela felicidade através da aquisição de bens e serviços. Os reflexos da produção, consumo e descarte. As classificações dos resíduos. Como é realizada a destinação dos resíduos. Diferença do lixo seco, informando os colaboradores os tipos de resíduos que podem ser recicláveis. Sobre os resíduos orgânicos, os colaboradores foram informados do passo-a-passo de como construir uma composteira doméstica, esta informação foi importante pois os colaboradores podem aplica em casa e foge do âmbito de trabalho. Além dos resíduos secos e orgânicos, os colaboradores ainda foram orientados que existem resíduos que não podem ser reciclados, sendo estes: Óleo de cozinha, pilhas e baterias, lâmpadas e equipamentos eletrônicos. Após a apresentação de todos estes assuntos, algumas questões foram abordadas para que os colaboradores da Kopp pensassem em que tipo de empresa gostariam de trabalhar, e em que mundo gostariam de viver, e ainda informou que todos temos responsabilidade para conservação do mundo em que vivemos.

Figura 12 - Palestra sobre destinação de resíduos I



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 13 - Palestra sobre destinação de resíduos II



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 14 - Palestra sobre destinação de resíduos III



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 15 - Palestra sobre destinação de resíduos IV



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Após a palestra, houve a aplicação de um método mais descontraído para expor do tema “destinação de resíduos”. Um jogo de perguntas e respostas foi criado para informar os colaboradores curiosidades sobre a destinação de resíduos. As perguntas foram compostas com o foco na geração e destinação de resíduos no Brasil, para que os colaboradores tenham conhecimento de que este assunto vai muito além da simples separação de resíduos no trabalho, de que é um tema muito importante e que deve ser solucionado da maneira mais adequada possível.

Figura 16 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 01



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 17 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 02



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 18 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 03



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 19 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 04



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

Figura 20 - Jogo de perguntas e respostas - Questão 05



Fonte: KOPP TECNOLOGIA, 2016

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o desenvolvimento desta pesquisa objetivou-se a criação de um plano de gestão socioambiental estratégica para a empresa Eliseu Kopp & Cia Ltda. A aplicação de um planejamento estratégico através do desenvolvimento de uma gestão socioambiental é uma prática que pode auxiliar a empresa Kopp Tecnologia no desenvolvimento das suas atividades e compor o seu planejamento estratégico.

Através da aplicação do questionário com os colaboradores da empresa foi constatado que o monitoramento dos aspectos e impactos que a empresa gera no meio ambiente deve ser uma prioridade.

O desenvolvimento deu-se a partir da criação de uma política de gestão socioambiental, sugestões de objetivos e indicadores de desempenho que sustentem as diretrizes propostas.

Todas as propostas foram baseadas na verificação de aspectos e impactos ambientais, os quais foram aferidos através da coleta de dados, consulta a documentos e observação direta.

A partir das informações levantadas foram elaboradas uma série de sugestões na forma de um plano de gestão socioambiental. Para que sejam desenvolvidas as atividades propostas ações, a organização deverá estar disposta a rever a própria cultura empresarial, a qual está presente em todos os seus departamentos, processos e ações.

Algumas das propostas já foram desenvolvidas ao longo do ano de 2016: palestras, reflexões coletivas e ações junto à Acotrali.

As ações desenvolvidas possibilitaram aos colaboradores da empresa Kopp Tecnologia um espaço de reflexão sobre o meio ambiente e os principais impactos que são gerados pelas atividades da empresa. As ações desenvolvidas foram muito bem avaliadas (informalmente) pelos colaboradores.

Caso o plano como um todo seja desenvolvido – guardadas as devidas necessidades de revisão e adequação necessárias para um planejamento coletivo, que envolva todos os setores da empresa, a mesma poderá obter vantagens

competitivas, melhorando sua imagem diante de clientes, consumidores e comunidade em geral, bem como colaboradores e demais *stakeholders*.

A construção de uma imagem associada à responsabilidade socioambiental poderá se constituir num dos grandes ativos da empresa Kopp Tecnologia.

As ações com maior facilidade de aplicação são as que estão voltadas para a educação socioambiental dos colaboradores, sendo estas: a aplicação de um plano de capacitação para os colaboradores com assuntos voltados à gestão socioambiental, como separação e destinação de resíduos, aspectos e impactos gerados pela empresa Kopp Tecnologia e demais indústrias, alertando sobre a importância dos colaboradores realizarem estas ações em suas residências e transmitir estes conhecimentos para a família, possibilitando assim o compartilhamento de informações para benefício do meio ambiente no qual a sociedade de maneira geral está inserida.

Estas práticas podem ser realizadas de maneira padronizada e programada através da execução de um cronograma dentro do plano de gestão socioambiental.

Em contrapartida, as ações que possuem maior dificuldade de aplicação são as que envolvem maior investimento financeiro por parte da empresa Kopp Tecnologia, sendo estas especialmente aquelas relacionadas a atividades de compensação dos impactos socioambientais.

Trata-se de uma pesquisa preliminar, limitada pelo tempo e circunstâncias de um trabalho de conclusão de curso, mas que, sem dúvidas, traz oportunidades de aplicação na empresa estudada e de aprofundamento para novos estudos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, José de Lima, (organizador). *Gestão ambiental e responsabilidade social: conceitos, ferramentas e aplicações*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ALIGLERI, Lilian; ALIGLERI, Luiz Antonio; KRUGLIANSKAS, Isak. *Gestão socioambiental: responsabilidade e sustentabilidade do negócio*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; TACHIZAWA Takeshy. *Gestão socioambiental: estratégias na nova era da sustentabilidade*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

BERTÉ, Rodrigo. *Gestão socioambiental no Brasil*. Edição especial. Curitiba: Ibpex, 2009.

BERTÉ, Rodrigo. *Gestão socioambiental no Brasil. Série desenvolvimento sustentável*. Curitiba: InterSaberes, 2013.

BERTÉ, Rodrigo; MAZZAROTTO, Angelo Augusto Valles de Sá. *Gestão ambiental no mercado empresarial. Série desenvolvimento sustentável*. Curitiba: InterSaberes, 2013.

BIODIESEL BR, Efeito Estufa - Greenhouse Effect, Meio Ambiente. Disponível em: < <http://www.biodieselbr.com/efeito-estufa/co2/efeito-estufa-dioxido.htm> >. Acesso em 27 de maio de 201.

CURI, Deise (consultora técnica). *Gestão ambiental*. 1. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

DIAS, Reinaldo. *Gestão Ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

EBOLI, Marisa [et al.] (organizadora). *Educação corporativa: fundamentos, evolução e implantação de projetos*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ECO, Umberto. *Como se faz uma tese*. 15. ed. São Paulo: Editora perspectiva, 1999.

ECODESENVOLVIMENTO. ISO 26000: Perguntas Frequentes < <http://www.ecodesenvolvimento.org/posts/2013/julho/perguntas-frequentes?tag=responsabilidade-social> > Acesso em 04 de novembro de 2016.

ECOLOG serviços ambientais. *Plano de gerenciamento de resíduos sólidos industriais - PGRSI*. Elaborado para Eliseu Kopp & Cia Ltda. Emitido em julho de 2013.

ELKINGTON, John. *Canibais de garfo e faca*. 1. ed. São Paulo: Makron books, 2001.

ELKINGTON, John. *Canibais de garfo e faca*. 2 ed. São Paulo: Makron books, 2012.

FAZ FÁCIL. Reforma e Construção. Disponível em: < <http://www.fazfacil.com.br/reforma-construcao/torneiras-que-economizam-agua/2/> >. Acesso em 31 de outubro de 2016.

GOOGLE FORMULÁRIOS. *Questionário – Educação Ambiental*. Disponível em: < <https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/> >. Acesso em 21 de outubro de 2016.

GRAHAM, Gibbs. *Análise de dados qualitativos*. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GREENCO2. *Calculadora de emissão de CO2*. Disponível em: < <http://www.greenco2.net/calculadora.html> >. Acesso em 01 de junho de 2016.

KOPP TECNOLOGIA. *Conheça todos os produtos*. Disponível em: < www.kopp.com.br > Acesso em 09 de abril de 2016.

LAS CASAS, Andre Luzzi. *Administração de marketing: conceitos, planejamento e aplicações à realidade brasileira*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LAVILLE, Élisabeth. *A empresa verde*. 1. ed. São Paulo: Ôte, 2009.

LEFF, Enrique. *Racionalidade Ambiental e a Reapropriação Social da Natureza*. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. *Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações: responsabilidade social, instituições, governança e reputação*. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

Ministério do Meio Ambiente, *Coleta Seletiva*. Disponível em: < <http://www.mma.gov.br/cidades-sustentaveis/residuos-solidos/catadores-de-materiais-reciclaveis/reciclagem-e-reaproveitamento> >. Acesso em 01 de junho de 2016.

Ministério do Meio Ambiente, *Emissão de Gases do Efeito Estufa*. Disponível em: < <http://www.mma.gov.br/mma-em-numeros/emiss%C3%B5es-de-gee> >. Acesso em 27 de maio de 2016.

MONTIBELLER FILHO, Gilberto. *Empresas, desenvolvimento e ambiente: diagnóstico e diretrizes de sustentabilidade*. 1. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2007.

PEREIRA, Adriana Camargo; SILVA, Gibson Zucca; CARBONARI, Maria Elisa Ehrhardt. *Sustentabilidade, responsabilidade social e meio ambiente*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RUSCHEINSKY, Aloisio (organizador). *Educação ambiental: abordagens múltiplas*. 2. ed. Revisada e ampliada. Porto Alegre: Penso, 2012.

Santa Rita. *Vantagens da Substituição das lâmpadas tradicionais* < <http://www.santarita.com.br/as-vantagens-da-substituicao-de-lampadas-tradicionais-por-led/> > Acesso em 31 de outubro de 2016.

SUKHDEV, Pavan. *Corporação 2020*. 1. ed. São Paulo: Ed. Abril, 2013.

TACHIZAWA, Takeshy. *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira*. 2. ed. revisada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2004.

TORQUATO, Gaudêncio. *Cultura, poder, comunicação e imagem: fundamentos da nova empresa*. 1. ed. São Paulo: Pioneira, 1992.

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. *Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica*. 1. ed. São Paulo: E.P.U., 2001.

APÊNDICE 1
QUESTIONÁRIO PARA IDENTIFICAÇÃO DO PÚBLICO INTERNO

- 1) Qual o percentual de homens e mulheres?
- 2) Qual o percentual trabalha na produção e administrativo?
- 3) Qual a faixa etária predominante?
- 4) Qual a média de idade?
- 5) Qual a etnia predominante na organização?
- 6) Qual o nível de formação educacional?
- 7) Quantos colaboradores portam algum tipo de deficiência?
- 8) Quantos menores aprendizes trabalham na empresa?
- 9) Quais cidades residem os funcionários?
- 10) Qual a quantidade de dependentes total dos colaboradores?

APÊNDICE 2
QUESTIONÁRIO - EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Este questionário será aplicado aos colaboradores da empresa Kopp Tecnologia, com o objetivo de desenvolver um planejamento estratégico voltado para a área de gestão socioambiental.

SETOR: _____ IDADE: _____ () Masculino () Feminino

GRAU DE INSTRUÇÃO:

- () Ensino Fundamental Incompleto
- () Ensino Fundamental Completo
- () Ensino Médio Incompleto
- () Ensino Médio Completo
- () Ensino Técnico Incompleto
- () Ensino Técnico Completo
- () Ensino Superior Incompleto
- () Ensino Superior Completo
- () Pós-Graduação Incompleta
- () Pós-Graduação Completa

1) Você recebeu algum tipo de instrução de como deve ser realizada a separação adequada dos resíduos (lixos)?

() SIM () NÃO

2) Você acha que separação de resíduos (lixos) é clara na empresa?

() SIM () NÃO () PARCIALMENTE

3) Quais os principais resíduos gerados pelo seu setor?

Observação: Pode marcar mais que uma opção!

- () Papel
- () Papelão
- () Plástico
- () Orgânico
- () Metal

- Eletrônicos
- Industrial Classe I
- Industrial Classe II
- Outros: Quais? _____

4) Existem lixeiras disponíveis para todos os tipos de resíduos (lixos) que o seu setor gera?

- SIM NÃO PARCIALMENTE

5) Por que as pessoas não colocam lixo na lixeira correta?

Observação: Marcar apenas uma opção.

- Falta de lixeiras nos locais de trabalho
- Falta de educação corporativa, "Treinamento"
- Falta de conhecimento sobre a separação dos resíduos
- Falta de costume por parte dos funcionários
- Preguiça de levantar e colocar o resíduo na lixeira correta
- Outros: Quais? _____

6) Você sabe para onde são destinados os resíduos (lixos) que a Kopp Tecnologia gera diariamente?

- SIM NÃO

7) Você já participou de alguma palestra e/ou treinamento sobre **GESTÃO AMBIENTAL**?

- SIM NÃO

8) Você acha interessante a aplicação de capacitações (treinamentos) para todos os colaboradores sobre **SEPARAÇÃO** de resíduos (lixos)?

- SIM NÃO

8.1) Se a resposta da questão (8) for sim, em qual periodicidade você julgaria adequada a aplicação dessas capacitações (treinamentos)?

- Mensalmente
- Trimestralmente
- Semestralmente
- Anualmente

9) Sugere alguma ação para melhorar o processo de separação de resíduos (lixos)?

10) Você se preocupa com o meio ambiente que será deixado para as futuras gerações?

- SIM NÃO

11) Possui conhecimento de práticas que reduzem o consumo de energia elétrica e/ou consumo de água?

- Sim, conheço e aplico estas práticas
- Sim, conheço e não aplico estas práticas
- Não conheço

12) Você acha que a empresa deveria se preocupar com os impactos que ela gera no meio ambiente?

- SIM NÃO

APÊNDICE 3
VIABILIZAÇÃO DE PARCERIA ENTRE KOPP TECNOLOGIA E ACOTRALI

- 1) Quais são os tipos de coletas realizados pela Acotrali?
- 2) A Acotrali realiza coletas apenas nas empresas ou também desenvolve essa atividade nas residências do município?
- 3) Como é feita a coleta? Existe algum procedimento padrão?
- 4) Como é realizada a organização das coletas? Quem é responsável por organizar?
- 5) O que é feito com os resíduos que não são aproveitados pela Acotrali?
- 6) Quais tipos de veículos são utilizados pela Acotrali?
- 7) A Acotrali possui autorização para realizar estas coletas? Se sim, qual tipo de autorização e quem autorizou?
- 8) Existem estatísticas das atividades da Acotrali?
- 9) Houve aumento na quantidade de coleta de resíduos nos últimos anos?
- 10) Qual o tipo de vínculo os trabalhadores possuem para com a Acotrali?
- 11) Quantas pessoas desenvolvem atividades na Acotrali, Como é realizada a distribuição de colaboradores?
- 12) Existe algum tipo de incentivo do Município de Vera Cruz ou outros parceiros? Se sim, quem são?