



# UNifeob

## PROJETO INTEGRADO

### ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



**UNIFEOB**  
Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos  
**ESCOLA DE NEGÓCIOS**  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**  
**SUSTENTABILIDADE**  
**ALCOA BRASIL**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020

UNIFEOB  
Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos  
ESCOLA DE NEGÓCIOS  
ADMINISTRAÇÃO

**PROJETO INTERDISCIPLINAR**  
**SUSTENTABILIDADE**  
**ALCOA BRASIL**

**MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE**

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

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio A. Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. José Marcio Carioca

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Dr. Celso Antunes de A. Filho

Ética e Sociedade – Prof. Dr. Mateus Amoedo Zani

**Alunos:**

César Augusto de Almeida Santos, RA 16002130

César Augusto de Moraes, RA 16002054

Jeferson Faria Fernandes, RA 16002127

Larissa Paiva Tarifa da Costa, RA 16002283

Natália Trioni Moreira, RA 16002129

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP  
JUNHO 2020

# SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	6
3.1 ÉTICA E SUSTENTABILIDADE	6
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	8
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	9
4 CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15
ANEXOS	16

# 1 INTRODUÇÃO

Para o desenvolvimento deste projeto tivemos como finalidade analisar a empresa ALCOA BRASIL, elaborando uma análise com ênfase em Sustentabilidade, Comportamento Humano, Sociedade e Ética mostrando a forma como a empresa lida e se posiciona diante desses aspectos, considerando como os problemas internos e externos afetam diretamente nas decisões da mesma. Para nos auxiliar nesse projeto, as disciplinas Metodologia Científica e Comunicação e Expressão foram essenciais, ajudando no desenvolvimento por completo na hora da formatação e na hora da apresentação, respectivamente.

O projeto nos permite elaborar um diagnóstico destacando todas as ações sociais e de sustentabilidade, que implicam nas posicionamentos adotados pela organização, utilizando os conhecimentos ministrados pelos docentes a fim de colocar em prática o aprendizado das disciplinas no semestre, onde podemos dar ênfase nos seguintes aspectos.

## **2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

No Brasil desde 1965, dedicada ao desenvolvimento compartilhado e sustentável, a Alcoa trabalha em diversos elos da cadeia produtiva de alumínio desde a mineração da bauxita, ao refino da alumina produção de lingotes e pó de alumínio – produzido apenas no Brasil, entre todas as unidades Alcoa do mundo.

Segundo o site da empresa, a organização começou nas mãos de um estudante de química, conhecido como Charles Martin Hall que descobriu uma maneira de produzir alumínio através da eletrólise reduzindo drasticamente o seu custo.

Hoje a Alcoa possui três unidades produtivas, em Poços de Caldas (MG), São Luís (MA) e Juruti (PA), escritórios em São Paulo (SP), Poços de Caldas (MG) e Brasília (DF), além de participação acionária na Mineração Rio do Norte (MRN) e em quatro usinas hidrelétricas: Machadinho, Barra Grande, Serra do Facão e Estreito.

### **Visão**

Avançando cada geração

### **Valores**

- Integridade: somos abertos, honestos e responsáveis.
- Saúde, segurança e meio ambiente: trabalhamos de forma segura, promovemos o bem-estar e protegemos o meio ambiente.
- Inovação: transformamos, de maneira criativa, ideias em valor.
- Respeito: tratamos todas as pessoas com dignidade e proporcionamos um ambiente de diversidade e inclusão.
- Excelência: buscamos incansavelmente resultados excepcionais e sustentáveis.

Sempre focada na inovação e no desenvolvimento de novas oportunidades no mercado, a Alcoa desenvolve produtos e soluções que estão presentes nos mais diversos mercados, como aeroespacial, bens de consumo, construção civil, embalagens, indústria, entre outros.

## 3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

### 3.1 ÉTICA E SUSTENTABILIDADE

Ética é uma palavra com origem grega relacionada ao termo *ethos*, uma área da filosofia que busca fazer o ser humano refletir sobre a atitude que está prestes a tomar, com o questionamento “Qual a coisa certa a se fazer?”.

No ramo profissional a ética diz respeito a conjunto de valores, normas e condutas que o profissional precisa adotar para ter uma carreira de sucesso. Algumas profissões como médicos, advogados, jornalistas, servidores públicos, entre outros, possuem um conjunto de normas éticas que devem seguir no exercício de suas atividades. Cada profissão tem um código de ética próprio.

Nas universidades que realizam pesquisas envolvendo seres humanos encontramos o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), criado para defender e contribuir para que as pesquisas estejam dentro do padrão ético.

No mundo corporativo, há vários empresários que cometem o equívoco de visar somente lucros na existência de uma empresa, tomando atitudes e condutas desagradáveis para atingir esse objetivo a qualquer custo. Porém, no mundo em que vivemos hoje, podemos perceber que ir além dos lucros pode ser um desafio para as organizações.

Segundo Alencastro e Alves (2017, p. 37),

O próprio conceito de riqueza já é visto de outra forma, pois, além de bens materiais tangíveis, agrega valores intangíveis (éticos), como a preservação do meio ambiente, o desenvolvimento sustentável, a dignidade no trabalho e o respeito aos consumidores.

Uma empresa é considerada ética se adota uma postura íntegra como estratégia de negócios, ou seja, age de forma honesta com seus stakeholders, o que implica, por exemplo, respeitar todos os compromissos assumidos. Os valores, os rumos e as expectativas corporativas devem levar em conta todo esse universo de relacionamento Alencastro e Alves (2017, p. 30).

Sendo assim, as empresas precisam seguir os compromissos éticos refletindo como tal decisão poderá afetar as pessoas que fazem parte da organização, além de ter compromisso com os consumidores, concorrentes, meio ambiente, comunidade, com o presente e futuro.

A postura adotada pelas organizações afeta diretamente a imagem que a mesma passa a terceiros. Hoje é extremamente relevante que as empresas adotem um código de ética, já que as decisões e posicionamentos refletem no que seus clientes, fornecedores e colaboradores pensam das empresas, afinal somos reconhecidos pelo que praticamos. Não adianta a empresa investir em recursos de publicidade e propaganda se a mesma não tem credibilidade no mercado.

Segundo Platão a Ética é a virtude dos sábios, de acordo com ele aquele que busca constantemente conhecimento é mais provável a tomar decisões éticas. O conhecimento te auxilia a não errar. Quem busca conhecer mais sobre os assuntos, têm maior chance de acertar.

De acordo com Espinosa nunca devemos nos guiar pelos afetos, seja pela felicidade ou pela tristeza. Nenhum dos dois sentimentos são o bastante para nos guiar. Com a razão, devemos buscar observar e entender, antes de uma decisão.

Enquanto isso, para Kant sempre antes de tomar uma atitude, devemos imaginar como seria se todos devessem agir igual a nós, o que aconteceria, se isso seria correto. Enfim, Sartre baseia sua filosofia na ideia da liberdade total. Logo, somos responsáveis por nossas escolhas. Não podemos jogar as consequências em cima dos outros. Pedir desculpa não resolve, devemos ao invés disso tentar corrigir os danos.

Na Alcoa, valores são considerados base. Com o decorrer do dia a dia no ambiente de trabalho, cada colaborador se esbarra com decisões complexas, mas necessárias, e são desafiados a agir corretamente. No caso da Alcoa e de outras organizações todos os funcionários têm a obrigação de informar quando se deparam com algo que vai contra os valores e princípios da empresa, porém, essa atitude muitas vezes é incompreensível e em algumas situações o caminho certo a ser seguido nem sempre é evidente.

Para auxiliar nesses tipos de atitudes a empresa conta com um Código de Conduta, criado para nortear as decisões durante as adversidades, a fim de garantir a integridade da empresa, dando prioridade ao valor de seus clientes, acionistas e funcionários. Com isso, a boa reputação e sucesso da empresa é garantido devido a decisões bem amparadas, já que seguindo os Valores e o Código, é possível desempenhar e empreender negócios de acordo com a lei e com padrões éticos.

O Código de Conduta da Alcoa é considerado um roteiro para liderar com integridade e é aplicado a todos os funcionários, desde os de níveis operacionais aos diretores da empresa. As violações ao Código não são admitidas na organização, trazendo como consequência ações disciplinares e até mesmo demissões. Por este motivo, a Alcoa mantém um alto padrão, considerado grande vantagem competitiva, auxiliando a atrair acionistas e clientes.

Para que o padrão da empresa se mantenha em alto nível, a mesma considera imprescindível:

- Conduzir negócios com integridade, o que significa fazer a coisa certa, mesmo quando ninguém esteja olhando.
- Falar e buscar orientação quando não se tem certeza do que fazer.
- Buscar reforçar valores, através da liderança pelo exemplo, todos os dias.

### **3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

O tópico Desenvolvimento Sustentável é algo que vem chamando à atenção das empresas há um bom tempo, pois destaca um ponto de vital importância no mundo em que vivemos e levanta questões sobre o futuro nosso e das próximas gerações. Mas, como podemos descrever o que é de Desenvolvimento Sustentável? Resumidamente, “desenvolvimento sustentável é aquele capaz de suprir as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras suprirem as suas” (PEÑAFIEL e RADOMSKY. 2013, p.175)

Entendendo do que se trata, já caímos dentro da questão principal do assunto. Como fazer com que o negócio renda o máximo possível e ainda assim não diminuir os recursos das gerações futuras?

Segundo o site da Alcoa, o modelo de gestão de sustentabilidade adotado pela empresa alinha-se ao modo pelo qual seus negócios são conduzidos: busca de sucesso financeiro com excelência ambiental e responsabilidade social e em parceria com os públicos de interesse para apresentar benefícios concretos de longo prazo a acionistas, funcionários, clientes, fornecedores e comunidades onde atua.

A Alcoa busca minimizar a perturbação de qualquer habitat original e evitar áreas sensíveis, se comprometendo a não explorar ou operar em sítios do Patrimônio

Mundial. Quando áreas são perturbadas, a companhia trabalha em estreita colaboração com a comunidade e com os órgãos reguladores para restaurá-las.

Os impactos na biodiversidade dependem do tipo de operação e a companhia tem desenvolvido boas práticas ao longo dos anos nas unidades no país, implementando técnicas de restauro florestal e processos inovadores da indústria para mitigar o efeito na vegetação, animais e recursos naturais. Por exemplo, para a mineração da bauxita é necessário a remoção da vegetação nativa. A Alcoa utiliza técnicas de reabilitação para recuperar as áreas mineradas e estabeleceu uma meta arrojada: para cada 1 hectare aberto, 1 hectare será fechado até 2030. No ano de 2016, foram restaurados 125,8 hectares de áreas mineradas pela Alcoa Brasil.

Além das ações anteriormente citadas, a Alcoa contribui para outros projetos voltados para a sustentabilidade e comunidade como: Recuperação de Manguezais, Plantio de Árvores Nativas, Tratamento de Resíduos, Redução do consumo de Água e Energia, Parceria pelas Árvores, Locomotiva Verde, Biodiversidade: Incentivando a restauração florestal na Amazônia, entre outros. (ANEXO I)

### **3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA**

Sabemos que os objetivos das organizações são econômicos, sociais e ambientais e que o diferencial competitivo reside nas pessoas. O comportamento das pessoas podem afetar positivamente ou negativamente os resultados organizacionais. Portanto, é importante que os líderes saibam sobre pessoas, para assim, obter os resultados desejados e um ambiente estimulante e de realizações pessoais e profissionais.

Quando falamos em comportamento organizacional, estamos nos referindo ao comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Segundo Robbins (2004), comportamento organizacional refere-se ao estudo sistemático das ações e atitudes das pessoas dentro das organizações.

O principal tema do semestre nas aulas de comportamento humano nas organizações foi o Diagnóstico Organizacional, que é o levantamento de características que compõem a realidade estrutural e relacional da empresa. Através desse levantamento é possível detectar os pontos fortes, fracos e até mesmo prevenir problemas na empresa.

Os cinco passos para realizar o Diagnóstico Organizacional são:

### **1- Coletar Informações**

Fazer entrevistas com os colaboradores; analisar os documentos importantes; quantificar o desempenho da organização, de cada área e funcionário; verificar o número de vendas, lucratividade, etc; mapear os fluxos de trabalho e processos. Além disso, uma dica é usar ferramentas eletrônicas e softwares para ajudar nesse processo, tornando-o mais ágil.

### **2- Analisar as informações coletadas**

Após coletar todas essas informações, é a hora de analisar cada dado. Montar formas de estruturar cada conteúdo: relatórios; gráficos; planilhas; tabelas e outras representações são ótimas formas de conseguir encontrar e visualizar determinados fatos com maior facilidade.

### **3- Identificando forças e fraquezas**

Analisar as informações e descobrir quais são os pontos fortes dentro da organização e os passíveis de serem aprimorados: Quais processos estão dando resultado? Quais áreas da companhia estão com um desempenho abaixo do esperado?

### **4- Defina o plano de ação**

Após analisar todas as informações, esse é o momento de planejar como, na prática, os problemas serão resolvidos e as oportunidades serão convertidas em benefício para a empresa, ou seja, definir estratégias.

## **QUESTIONÁRIO**

Com o conhecimento adquirido nas aulas, foi desenvolvido um questionário com o intuito de avaliar e entender o comportamento dos colaboradores da empresa ALCOA, na cidade de Poços de Caldas.

Segue abaixo o roteiro de entrevistas utilizado:

- 1- O líder da sua equipe, promove alguma interação entre ela além da rotina de trabalho? Se sim, você acha importante essa interação entre a equipe?
- 2- Sua equipe é colaborativa? Entre ela, os liderados costumam se ajudar em momentos de dificuldades?
- 3- Ainda relacionado a sua equipe, você considera a competitividade como algo ruim ou bom até que ponto para a organização? Você trabalha com muitos colaboradores competitivos?

- 4- A organização possui ou exige algum protocolo ou padrão de comunicação entre seus colaboradores? Se sim consegue citar algum exemplo onde esse padrão é utilizado?
- 5- A sua empresa investe em canais de comunicação? Se sim, qual ela utiliza para divulgar os seus produtos e serviços?
- 6- O líder da empresa consegue cativar os colaboradores e extrair o máximo deles?
- 7- Que estratégias são usadas na sua organização, para motivar os seus colaboradores? Existe algum tipo de plano de carreira? Se sim, acredita que isso influencia diretamente os seus resultados?
- 8- O processo de tomada de decisão é algo que envolve processos e custos, além de pessoas. Para tomar decisões relacionadas à sua organização, você desenvolve algum plano de ação? Em que você se baseia para tomar uma decisão?
- 9- O planejamento é imprescindível para desenvolver estratégias, gerir recursos e se organizar para atingir qualquer objetivo, porém alguns profissionais subestimam a importância de planejar uma ação. Em sua organização, o planejamento é considerado importante? Quais pontos são ponderados no momento de se planejar alguma ação relacionada a empresa?
- 10- O cargo de liderança tem maior responsabilidade na questão de resolução de problemas. Como líder de sua empresa, quais fatores você considera quando algum problema surge, para que seja resolvido com o mínimo de prejuízo ? Quais são as competências praticadas para atingir os melhores resultados nessa questão?
- 11- Durante um processo de seleção, a capacidade de trabalhar em equipe é um dos principais requisitos na sua organização? Já foi feito algum treinamento para melhorar essa habilidade entre seus colaboradores?

## **RESULTADOS E ANÁLISES DAS RESPOSTAS**

No que se diz respeito a pesquisa realizada com os colaboradores da Alcoa, elaboramos um diagnóstico e chegamos a conclusão de que a organização busca sempre ir de encontro aos valores defendidos por ela, principalmente ao que refere-se a integridade e respeito aos colaboradores e demais envolvidos no sistema organizacional.

Foram obtidas respostas de dois colaboradores da Alcoa, um com cargo no Departamento Pessoal e o outro como Auxiliar Administrativo, sendo apenas o primeiro líder de sua equipe. Ambos destacaram que o líder de suas equipes busca sempre

promover alguma maneira de interação, para além do trabalho, e eles acreditam que isso alavanca o desenvolvimento da empresa.

Sobre a questão da competitividade, eles disseram que não a vêem como algo ruim, muito pelo contrário, quando ela é voltada para o bem comum da organização, acaba tanto ajudando nas competências dos colaboradores, quanto nos resultados. Apesar de um deles ter respondido não ter conhecimento de um protocolo de comunicação na empresa, possivelmente a pergunta foi mal interpretada, pois a Alcoa possui código de ética e conduta.

Quando questionado se é promovida alguma estratégia de motivação, foi dito que há um plano de carreira bem consolidado na empresa, fazendo com que os colaboradores sintam seus esforços recompensados. Além disso, existe um senso de equipe muito presente em todos os processos e decisões, nunca deixando de lado a visão e valores.

O treinamento nas organizações serve para aliar gestores e colaboradores aos procedimentos da empresa, ao mesmo tempo em que desenvolve suas habilidades e agrega em suas carreiras profissionais. Nas respostas obtidas os colaboradores citam que foi necessário realizar alguns treinamentos para fazer parte do processo de seleção da organização, como por exemplo “qualidade de atendimento”, “liderança”, “como interagir em equipe”. O que é mais um ponto positivo para a Alcoa, já que realizar treinamentos infelizmente ainda não é uma realidade para todas as empresas no Brasil.

Dentre as respostas obtidas, percebemos que a empresa busca sempre desenvolver ações a fim de melhorar e incentivar a colaboração dos envolvidos, deixando também clara a importância da participação dos mesmos para que ela obtenha sucesso e mantenha-se focada em atingir sua missão entregando os melhores valores possíveis. Já que a participação dos colaboradores é importante na tomada de decisões, observamos que a percepção dos mesmos em adotar estratégias e planos de ações é bem relevante, essa maior abertura faz com que os mesmos identifiquem e dividam problemas e soluções que podem otimizar o processo produtivo da empresa.

A Alcoa também pensando no desenvolvimento dos seus colaboradores, utiliza de um espaço virtual onde a mesma disponibiliza cursos virtuais que tendem a aprimorar e enriquecer o currículo, esse programa é conhecido como Universidade Alcoa, além de várias outras iniciativas como a “Semana do Desenvolvimento” que

proporciona o diálogo entre a equipe e os gestores, entre vários outros. Outro ponto a ser mencionado como um fator para estes resultados, é da Análise de Desempenho, onde todos os funcionários conseguem mensurar e ter um feedback de como está seu desempenho dentro da organização e identificar aspectos que precisam ser desenvolvidos e melhorados pelos mesmo.

## CONCLUSÃO

Ao longo do projeto, analisamos a empresa ALCOA BRASIL, e estudamos o posicionamento da organização diante de fatores valiosos como a Sustentabilidade, Comportamento Humano e Ética.

Pode-se observar o quanto a empresa preza pelo ambiente social que vive, cuidando do meio ambiente que ela mesma utiliza para reproduzir seu trabalho diário com o intuito de não esgotar totalmente seus recursos, demonstrando o quão sustentável é.

Em relação ao comportamento organizacional da empresa, concluímos através do questionário desenvolvido que a organização anda sempre em comprometimento com os valores defendidos pela mesma, levando em consideração que seus líderes buscam sempre estimular a interação, promovendo um plano de carreira bem consolidado, desenvolvendo ações que incentivam seus colaboradores para que os mesmos se sintam reconhecidos, alavancando o desempenho de todos, com isso o resultado é um clima organizacional otimista, onde a seriedade, dedicação e respeito estão em evidência.

No que se diz respeito à questão Ética, podemos perceber que a ALCOA assume uma atitude íntegra em seu negócio, já que a empresa conta com um Código de Conduta elaborado para que suas decisões sigam compromissos éticos durante adversidades e andem engajadas com o respeito por seus clientes, concorrentes, colaboradores e meio ambiente, fazendo com que sua reputação seja positiva, mantendo sempre o alto padrão de negócios da empresa.

Portanto, tiramos como lição durante todo o projeto que a ALCOA age de forma coerente e respeitando a ética na sua forma de trabalhar, sendo sustentável e convivendo em harmonia com a sociedade em sua volta, por mais difícil que isso seja sendo do ramo de mineração. De forma geral, qualquer empresa que segue uma conduta de ética, tem um bom planejamento para se desenvolver sustentavelmente e demonstrar que seus colaboradores estão todos alinhados com essa ideia, consegue ser bem vista e querida por todos, assim gerando empregos na sua região e ajudando a girar a economia.

## REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha; ALVES, Osnei Francisco. **Governança, gestão responsável e ética nos negócios**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2017 (p. 30 e 37).

ALCOA BRASIL, disponível em: <https://www.alcoa.com/brasil/pt/default.asp>. Acesso em 07 de abril de 2020.

**INICIATIVAS SUSTENTÁVEIS: ALCOA – EXTRAÇÃO RESPONSÁVEL DE BAUXITA**, disponível em:  
<https://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/iniciativas-sustentaveis-alcoa-extracao-responsavel-de-bauxita/> . Acesso em 28 de abril de 2020.

RADOMSKY, Guilherme, PEÑFIEL, Adriana, **Desenvolvimento e Sustentabilidade**. São Paulo: Intersaberes, 2013 (p. 221)

# ANEXOS

## Anexo I



**Imagem 01 - Fonte:** Site Alcoa (Parceria pelas Árvores)



**Imagem 02 - Fonte:** Site Alcoa (Floresta de Bolso - Poços de Caldas)



**Imagem 03 - Fonte:** Site Alcoa (Biodiversidade: Incentivando a restauração florestal na Amazônia)