



# Gestão de Sistemas de Informação

Ano Lectivo de 2000/2001

T/P 511 - 1º Ano/1º Semestre

---

Trabalho Final no âmbito da Disciplina de  
Ambiente Social  
Docente – Dr. Henrique Reis

## Caso Bolet

Análise conjuntural da Sociedade Charicoup

### Autores:

- ❖ 1405 – Hugo Alexandre Dias Gonçalves
- ❖ 1797 – Ana Sofia A. C. Pêra
- ❖ 1804 – Guilherme Augusto Crispim Alves
- ❖ 1811 – José Joaquim Rosado Crispim
- ❖ 1813 – Luis Carlos Simões Jerónimo

**Elaborado em 2000.Dezembro.07**

---



## Introdução:

A sociedade Charicoup é uma média empresa industrial que se dedica ao fabrico de maquinaria para a Indústria de Serração, implementada há quinze anos na periferia de uma cidade com 20.000 habitantes.

As máquinas que fabrica, obedecem a requisitos de resistência, precisão e automatismo, pelo que poderemos concluir que necessita de controlar a qualidade dos seus produtos. Igualmente, poderemos considerar que trabalha com alguma tecnologia de ponta, tendo necessidade de constante actualização, pelo que envia alguns colaboradores a países estrangeiros no intuito de uma actualização tecnológica constante, de modo a proporcionar uma máxima satisfação dos seus clientes.

A fabricação dos produtos desenvolve-se numa óptica "standartizada" mas com a flexibilidade de se adaptarem à especificidade dos clientes, pelo que a personalização do cliente é um facto e a preocupação com a qualidade é constante, quer no período ante-venda, através de um diálogo para sondar e adequar os produtos ao cliente, quer no período pós-venda em que o cliente é incentivado a firmar contratos de manutenção, permitindo que a Charicoup acompanhe permanentemente os produtos que fabrica.

Um dos motivos para o sucesso desta Empresa, prende-se precisamente neste circuito comercial ante e pós venda, pois a maquinaria que fabrica destina-se a ambientes agressivos e é manuseada por pessoas que não primam pelo cuidado, pelo que a inexistência do referido circuito provocaria a insatisfação do cliente devido a avarias que não poderiam ser sanadas sem este "diálogo" constante e o sucesso da Empresa seria posto em causa.

Analisando o crescimento da Empresa através do rácio de admissão de Recursos Humanos, constatamos que a Empresa tem tido um crescimento acelerado, principalmente nos últimos anos. Esta iniciou a sua actividade com cerca de 20 funcionários e quinze anos depois tinha 200, ou seja um crescimento de 1000%. É evidente que esta situação só pode ser devida a uma grande expansão do negócio, pelo que poderemos considerar que o crescimento da Empresa em quinze anos foi muito significativa.

A este crescimento, também não é alheio o facto de ter a possibilidade de facilmente contratar mão de obra especializada, uma vez que se encontra estrategicamente implementada nos arredores de uma cidade, que possui infra-estruturas a nível de formação. A referida cidade possui uma Escola com a "nuance" adicional de ministrar ensino técnico, além de existir um centro de formação profissional. Dada a importância da Empresa no meio envolvente, poderemos afirmar com quase alguma certeza, que as matérias ministradas nos referidos estabelecimentos de ensino serão planificadas de forma a formarem técnicos intermédios para a referida Empresa.

... / ...

## Estrutura da Empresa:

A Charicoup é uma Empresa tipicamente familiar, em que o patriarca ocupa a posição de topo, e os filhos ocupam posições imediatamente abaixo, com o intuito de serem “preparados” para um futuro cargo de topo na Empresa.

Embora o organograma apresentado não seja nítido neste aspecto, poderemos considerar que em termos funcionais existe uma Administração em que o Sr. M. Bolet é o presidente e os seus dois filhos coadjuvam-no na dita, pois detêm a responsabilidade pelos dois principais sectores da Empresa – Comercial e Produção/Fabricação. Embora em termos de organograma exista a Direcção Administrativa com o mesmo nível de hierarquia que as direcções coordenadas pelos dois filhos do referido senhor, a importância funcional não será a mesma, como é evidente.

De qualquer forma, em termos estruturais a Empresa está segmentada em três unidades distintas, em termos orgânicos denominadas Direcções de Produção, Comercial e Administrativa, as quais têm as seguintes estruturas e objectivos:

- **Produção** – unidade responsável pelo fabrico dos produtos que a Empresa comercializa. É dirigida pelo Eng<sup>o</sup> André Bolet (um dos filhos do “dono” da Empresa), o qual colabora na Empresa há cinco anos, sendo o Gestor que coordena um maior número de recursos humanos e técnicos. A sua admissão deu origem à reestruturação da Empresa, que culminou no organograma apresentado. A estrutura orgânica da unidade de produção, é a adequada ao ramo de actividade, embora se note a ausência de um sector de Controlo de Qualidade autónomo. A Direcção de Produção, possui os seguintes Departamentos:
  - **Gabinete de Estudos** que analisa as expectativas dos clientes concebendo o estudo dos produtos de acordo com as necessidades.
  - **Oficina** que procede ao fabrico dos componentes necessários à montagem das máquinas, possuindo para o efeito cinco unidades (serviços) – Mecânica de Manutenção, Montagens 1 e 2, Pintura e Electricidade.
  - **Montagem Exterior** que monta as máquinas no local de destino – Clientes – além de ser responsável pela manutenção das mesmas, durante o período de garantia ou em conformidade com os contratos de manutenção firmados com os clientes.
- **Comercial** – unidade responsável pelas vendas da Empresa. É dirigida pelo Sr. Jean Bolet (outro dos filhos do “dono da Empresa”), que embora à primeira vista não coordene quantitativamente grandes meios técnicos ou humanos, a sua importância é igualmente bastante relevante pois é a pessoa responsável pela imagem exterior da Empresa, além de efectuar pesquisas de mercado constantes que levem a novos negócios ou à aplicação de novas tecnologias. Possui dez representantes e depositários (comissionistas), que deverão estar estrategicamente implementados em zonas onde existam unidades industriais de serração.
- **Administrativa** – que trata dos assuntos administrativos da Empresa, nomeadamente a Contabilidade e assuntos relacionados com pessoal, além de ser responsável pela contabilidade de custos (Analítica/Industrial), recentemente implementada na Empresa e em fase de “afinações”.

... / ...

## A Crise de Crescimento:

Analisando a Empresa numa perspectiva genérica, verifica-se que se encontra a atravessar uma situação típica de *crise de crescimento* e consequente descoordenação entre sectores, além de uma certa “luta de poder” entre todos os intervenientes. Esta situação é devida, principalmente, aos seguintes factores:

1. **Admissão de André Bolet na Empresa** para um cargo de topo que ele não estaria suficientemente capacitado para ocupar. Daí, a implementação de uma estrutura que, apesar de em termos académicos ser adequada à Empresa, a sua implementação só poderia ter êxito se fosse antecedida da disponibilização de recursos financeiros necessários à admissão de Técnicos qualificados para a chefia dos Departamentos entretanto criados. Esta situação teve maior incidência no principal Departamento da empresa “**A Oficina**”, ao fim ao cabo a Unidade Produtiva. Nesta unidade, poderemos considerar uma “aberração”, em termos de Gestão, a promoção de funcionários, sem formação e habilitações, a *Gestores de 1ª Linha*, isto numa unidade funcional em que a competência técnica e humana é primordial. Em síntese, se a estrutura está correctamente delineada, ela não foi implementada da melhor forma.
2. **Existência de Mecanismos de Controlo Arcaicos**, baseados em elementos anteriormente fornecidos pela contabilidade fiscal, os quais não permitiam um controlo detalhado dos desvios na Empresa. Só ao fim de treze anos, é que nesta Empresa foi implementada uma Contabilidade de Custos (Analítica ou Industrial).
3. **Descoordenação entre sectores** provocada por uma certa animosidade dos antigos funcionários (pouco qualificados) em relação aos novos (mais qualificados e habilitados). Esta situação está a provocar uma baixa de qualidade na prestação de serviços ao cliente, devido principalmente a atrasos na concretização das encomendas.
4. **Resistência à inovação** provocada pelos antigos funcionários, os quais agindo de uma forma que poderemos considerar corporativa, tudo fizeram para boicotar uma estrutura que colocou em evidência a sua incompetência. Assim, criticam (embora de forma discreta) a forma como os “filhos do patrão” organizaram a Empresa, sentido-se ultrapassados pelos acontecimentos, uma vez que “...as observações que os encarregados fazem, já não são ouvidas”. Para “lutarem” contra esta situação, utilizam “o deixa andar”, esquecendo que assim estão a prejudicar toda Empresa.

Não é difícil concluir que existe uma clara desmotivação na Empresa, originada pela promoção de pessoas sem perfil para os cargos de chefia que ocupam. Por este motivo, a Empresa pode ter o seu futuro em risco, não só devido à falta de planificação e coordenação existente na generalidade, mas também por **falta de medidas de gestão** que ponham termo à situação que se vive no presente. A Empresa poderá, a curto prazo, ter a sua “imagem” exterior destruída, devido à insatisfação dos clientes em relação aos prazos de entrega, o que os levará a “fugirem” para a concorrência. Como é óbvio, a quebra de vendas dará origem a um aumento de custos, pelo que a redução de pessoal será inevitável para evitar a falência.

... / ...

## Perspectiva de Mudança:

Jean Bolet toma conhecimento do desenvolvimento de um novo modelo tecnológico de produção, após ter efectuado uma visita de trabalho à Suécia.

Embora o facto se deva apenas a uma nova máquina, a implementação desta dará origem a uma profunda reestruturação da Empresa, não só nos métodos de trabalho, mas também ao nível de toda a orgânica que implicará a especialização técnica dos seus colaboradores.

Esta situação não é inédita, pois a introdução de novas tecnologias, implica uma profunda adaptação da Empresa, a qual passa por uma requalificação de todos os colaboradores. Directa ou indirectamente, terá de existir formação a todos os níveis, pelo que os colaboradores deverão ser sensíveis a esta situação.

Jean Bolet tem noção que existem forças na Empresa que poderão boicotar o projecto, tal como fizeram com o anterior. Igualmente, a opção dará origem a custos extraordinários, pelo que o projecto deverá ser rigorosamente analisado.

Assim, vamos analisar os factores positivos e negativos do mesmo. Começando pelos **factores positivos**, temos:

- Perspectiva-se a implementação na Produção, de uma máquina tecnologicamente evoluída. Esta implementação é urgente, pois a concorrência ainda a desconhece, pelo que este será o 1º factor a considerar – “batemos” a concorrência.
- Este processo aumentará a produção e a qualidade. Assim, os custos de curto prazo serão recuperados no médio prazo, pelo que o factor investimento terá um retorno em consequência dos referidos aumentos.
- Com tecnologia de ponta, a estrutura da produção vai ser alterada, de forma a que os circuitos de trabalho sejam correctamente planificados. Esta situação vai obrigar a reorganizar a orgânica da produção e por consequência de toda a Empresa, pois é evidente que a situação não se vai coadunar com Departamentos “fechados” sobre si próprios. O sistema a implementar deverá otimizar o trabalho de grupo com todos os elementos a trabalhar para o mesmo fim.
- Será evidente que irá existir excesso de mão de obra, pelo que deverá ser estudada a forma de contornar o problema.

Os **factores negativos** prendem-se unicamente com o factor recursos humanos e com os problemas laborais que esta situação irá gerar, não só pelas resistências que irão aparecer devido a “despromoções” que irão surgir, mas também pela inovação que não será aceite por uma parte dos funcionários, uma vez que se encontram “acomodados” aos cargos que desempenham.

Fazendo o balanço entre o positivo e o negativo, é evidente que a balança vai pender para o primeiro, pelo que a decisão será de implementar a nova tecnologia.

... / ...

## Implementação do Projecto:

Este projecto necessita de ser implementado por uma Administração a funcionar em novos moldes, sendo assim o primeiro “sector” da Empresa que deve sofrer uma remodelação. Tratando-se de uma Empresa familiar, a referida Administração deverá incorporar o pai e os filhos, pelo que estes em termos funcionais devem ser “promovidos”. Só assim, terão autoridade suficiente para acabar de vez com as insinuações que alguns elementos da Empresa tecem em relação à sua competência.

Esta não pode ser sensível a forças que queiram bloquear ou boicotar o referido projecto. Não pretendemos afirmar que deverá deixar de existir diálogo ou que a opção a tomar deva ser radical. Deverá imperar o diálogo nas situações em que os funcionários queiram colaborar e o radicalismo quando a opção for oposta, mas sempre na tentativa da primeira.

Assim, Jean Bolet deverá expor as linhas gerais do projecto ao irmão e em conjunto efectuarem um esboço do planeamento estratégico o qual apresentarão ao pai, de uma forma consistente e irrecusável. Aliás, nenhum Empresário resiste a uma situação em que estejam presentes os factores redução de custos/aumento de produção/melhor qualidade, em síntese melhor eficiência que, por conseguinte, irá gerar mais lucro.

Poderemos afirmar que M. Bolet (pai) é um Empresário com “visão”, pois foi o principal responsável pela implementação e desenvolvimento da Empresa nos primeiros 15 anos de vida, o que conseguiu com sucesso. Por conseguinte, não irá recusar o projecto se for apresentado pelos dois filhos, de uma forma unida e coesa. Aliás, reside aqui a grande oportunidade dos filhos para passarem a exercer funções de topo na Empresa, pois esta irá crescer com este projecto, pelo que a Administração deverá ser efectuada por todos os elementos da família. Com a Administração a funcionar com estes parâmetros, não será difícil efectuar o planeamento estratégico de todo este processo, aliando a experiência Empresarial do “pai” à competência técnica e experiência entretanto adquirida pelos “filhos”.

Nesta perspectiva, após o projecto estar devidamente elaborado, deverá ser debatido com todos os funcionários, de forma a que todos possam dar sugestões para a sua melhoria e correcta implementação. Assim poderemos analisar, de imediato, quais os elementos que pretendem ou não colaborar, demovendo os últimos de tentarem acções que levem ao insucesso do projecto.

A política a seguir, deverá tender para uma alteração radical da filosofia que vigora na actualidade. Para “preparar” todos os funcionários para o “choque” que esta situação vai provocar, deveremos começar por emitir uma “Nota de Serviço” em que vamos divulgar os traços gerais do projecto, convocando todos os elementos para um almoço de trabalho, no qual será divulgado e discutido o projecto referido.

No referido almoço, será comunicada a futura orgânica de topo da Empresa, em que os Srs. Jean e André Bolet passarão a ser Administradores da Empresa e M. Bolet Presidente do Conselho de Administração. Deverá ser dado ênfase ao facto de não irem existir “despromoções”, mas sim requalificações profissionais no contexto da “nova Empresa” que se pretende, e cuja orgânica será futuramente apresentada.

... / ...

## A Estratégia

A primeira norma refere-se ao espírito de equipa. Assim, os funcionários que pretendam colaborar na nossa Empresa deverão ter presente que fazem parte de uma equipa e não de um ponto qualquer no organograma.

Assim, deverão funcionar como um grande grupo, no qual cada um irá desempenhar um papel, de forma a que a qualidade do produto final seja um facto.

A reorganização da Empresa, será um facto e alguns cargos de chefia irão ser extintos e outros criados. As chefias serão seleccionadas de acordo com novos critérios, dependendo das especificidades do sector que vão dirigir. De qualquer forma deverão estar sempre presente factores tais como, a capacidade de gerir e motivar recursos humanos, a capacidade de gestão do sector num contexto de planificação do trabalho e organização de forma a um correcto fornecimento, quer no fornecimento de elementos para a gestão, quer em relação aos produtos gerados no sector de uma forma atempada e correcta, além de uma clara motivação para cumprir e fazer cumprir os objectivos estabelecidos.

Toda a Empresa passará a funcionar de acordo com objectivos, para que os prazos sejam cumpridos escrupulosamente e se possível ultrapassados. E não só objectivos em relação a “timings”, mas também de qualidade total e absoluta.

A planificação do trabalho será minuciosamente efectuada, passando a produção a funcionar em linha. Sinteticamente, pretende-se que as matérias primas “entrem” na linha e no fim “saia” o produto final, que após o respectivo controlo de qualidade, será de imediato entregue ao cliente. Esta situação vai obrigar a uma reformulação dos sectores de compras e armazenagem.

Em relação a armazenagem, deixará de existir uma gestão central. Cada sector da linha, efectuará a gestão das matérias primas necessárias, de forma a obedecerem a um rácio de disponibilidade, por um lado suficiente para que o sector não pare devido a faltas de matérias primas, e por outro que não seja gerador de custos de armazenagem. Genericamente falando, a Empresa vai passar a funcionar utilizando o seguinte circuito:

1. Comercial – após concretizar negócio, transmite ao Departamento de Estudos e Métodos
2. Departamento de Estudos e Métodos elabora o projecto e o cronograma de fabrico, o qual é entregue na produção.
3. O produto entra em linha, com controlo de qualidade em cada fase
4. É efectuado o controlo de qualidade final
5. É efectuada a expedição e montagem no cliente.

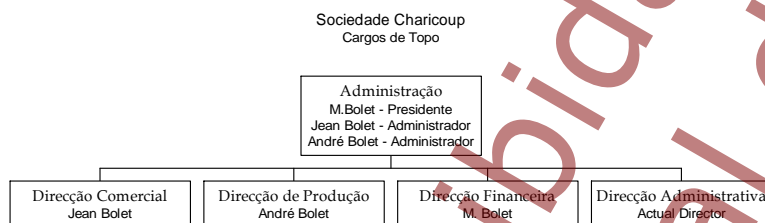
Para que este sistema possa ser correctamente implementado, vai ser adquirido um novo sistema informático, o qual vai incluir software integrado de gestão, de forma a que os tempos e custos sejam correctamente controlados, de forma a que a produção não seja mais interrompida devidos a pormenores burocráticos. Pretende-se automatizar ao máximo todos os sectores da Empresa.

Deverá ser planificada a paragem da produção durante uma semana, de forma a que todo o processo seja implementado nesse espaço de tempo.

... / ...

## A Operacionalização

Em termos de organograma, a Empresa passará a ser estruturada em Direcções, Departamento e Serviços, existindo movimentações de pessoal, como abaixo se indica:



A administração passará a coordenar funcionalmente todas as Direcções da Empresa, sendo os elementos de ligação os administradores indicados no organograma. Exceptua-se a Direcção Administrativa, a qual terá coordenação do actual director que dependerá directamente da Administração, com a qual reunirá periodicamente. A partir do presente, todas as directrizes passarão a ser efectuadas pela Administração, na pessoa de um ou de todos os elementos. O organograma de cada direcção passará a ser o seguinte:

- **Direcção Comercial:**



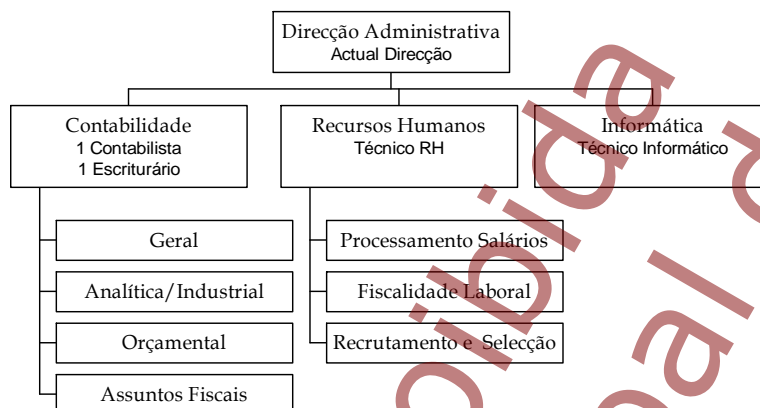
Jean Bolet será o Administrador responsável pela Direcção/coordenação da área comercial. Será reconvertido um funcionário, que dependia do antigo chefe da oficina, para passar a exercer funções de escriturário no Serviço Administrativo de Vendas, o qual passará a existir funcionalmente na Direcção. O referido funcionário receberá formação intensiva, externa e interna para exercer as novas funções.

- **Direcção Financeira:**

Tal como acontecia anteriormente, a Direcção financeira continuará da responsabilidade directa da Administração, não existindo nada a acrescentar.

... / ...

- **Direcção Administrativa:**



Dado o bom trabalho efectuado pelo actual director, este será mantido em funções e passará a ser responsável por mais um serviço – informática -, sendo um dos elementos que vai acompanhar a implementação do novo sistema integrado de gestão.

No intuito de automatizar procedimentos, a contabilidade analítica será efectuada automaticamente, a partir de lançamentos na geral, pelo que a documentação vai obrigar à classificação através de 2 planos de contas – POC e analítico. Se por um lado vai ser imprescindível admitir um funcionário com experiência nesta área (classificações documentais), por outro a automatização dos processos vai permitir um mais rápido fecho de contas e simulações no dito. O orçamento será definido anualmente e introduzido informaticamente.

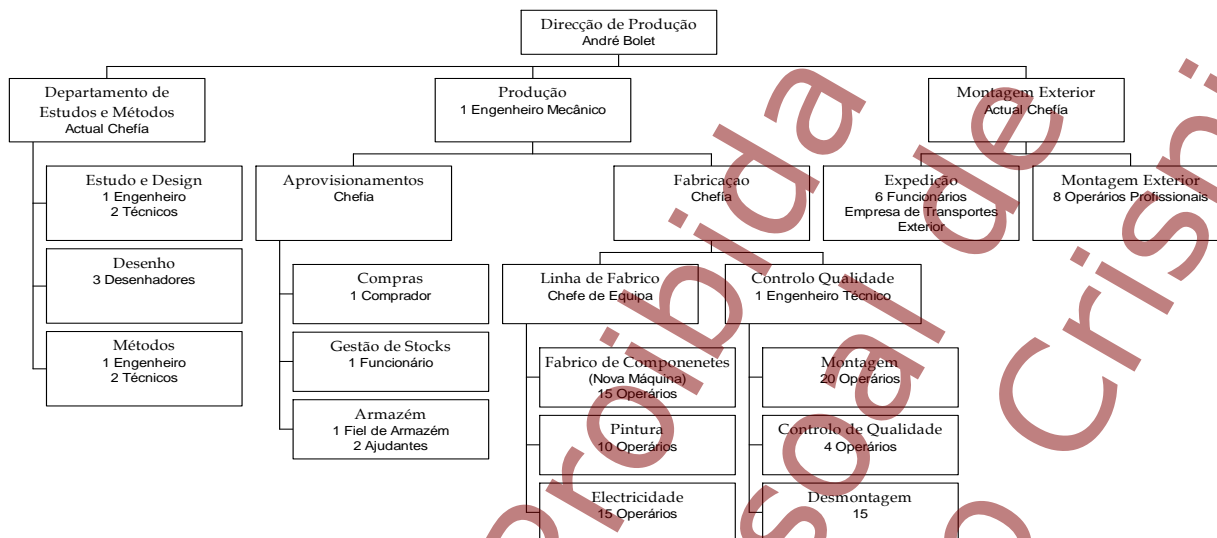
Após o sistema se encontrar devidamente parametrizado, os lançamentos contabilísticos só serão efectuados uma única vez, sendo as repartições efectuadas pelos centros de custo de forma automática, em conformidade com chaves de repartição a definir. Esta situação vai permitir que o controlo de custos seja uma realidade.

Relativamente ao novo Serviço de Recursos Humanos, ele será responsável pelo processamento de salários, fiscalidade laboral no que concerne a mapas para segurança social, ministério do trabalho, irs retido, além de passar a efectuar todo o processo tendente ao recrutamento e selecção de pessoal. Para o efeito, o actual “encarregado de pessoal” irá receber formação intensiva de forma a adaptar-se à nova realidade.

O Serviço de Informática será responsável pela manutenção do equipamento informático (hardware e software) a adquirir, pelo que o técnico a admitir deverá obedecer a uma rigorosa selecção, a qual será centralizada pela Administração.

... / ...

• Direcção de Produção:



É na Direcção de Produção que vão ocorrer maiores alterações, não só em termos de orgânica, mas também na movimentação e redução de recursos humanos.

Efectivamente, dos anteriores 144 elementos (chefias incluídas) são necessários 113, o que dá um excedente de 31. Como Existe a necessidade de contratar 2 engenheiros e 1 técnico informático, na realidade o excedente de pessoal é de 33 pessoas.

Dada a filosofia a implementar, estas 33 pessoas serão as que não se enquadram no projecto a implementar, por o perfil profissional/pessoal não ser o mais adequado. Assim, é urgente pensar na forma de contornar esta situação. Uma solução será a negociação de rescisão amigável de contratos. Nos casos em que tal não seja possível, poderemos encarar a formação profissional, ou a passagem a operários polivalentes, que poderiam preencher faltas de mão de obra motivadas por ausências ou por excesso de trabalho. De qualquer forma, a opção será reduzir pessoal no máximo possível e criar um quadro de excedentes para as situações já descritas.

Analisando a nova orgânica da Produção, temos:

- O departamento de Estudos e Métodos, passará a efectuar trabalho de uma forma mais automatizada, através do sistema informático a implementar. Assim, transitarão para o sector de Métodos 1 engenheiro 2 técnicos, que passarão a ter funções de planificação e controlo de tempo dos trabalhos.

... / ...

**Caso - Bolet**

- Será criado o Departamento de Produção, para a chefia do qual deverá ser contratado um Engenheiro Mecânico. Neste Departamento, existirão 2 serviços, de Aprovisionamentos e Fabricação.
  - O Serviço de Aprovisionamentos terá um chefia recrutada no interior, e será responsável pela manutenção de matérias primas numa quantidade rentável e exacta (na medida do possível) para a linha. Assim, terá um comprador, um elemento que efectuará a gestão de stocks (informatizada) e um Armazém com 3 elementos, recrutados no interior.
  - O Serviço de Fabricação que será responsável pelo fabrico dos produtos e controlo de qualidade dos mesmos. A chefia do Serviço de Fabricação, será recrutada no interior. Será neste serviço que vai ser implementada a nova máquina, pelo que o processo sofreu alterações. Dada a forma planificada e minuciosa com que as peças vão ser fabricadas, o processo de montagem/desmontagem passou para o sector de controlo de qualidade. Para este sector é necessário o recrutamento externo de um Engenheiro Técnico nesta área, devendo os restantes elementos ser seleccionados entre os melhores de todas as áreas de fabrico.
- O Departamento de Montagem Exterior, manterá a actual chefia e passará a ter dois Serviços.
  - A Expedição, que tratará do acondicionamento dos produtos de forma a que cheguem intactos ao cliente. O Transporte para os clientes passará a ser efectuado por uma Empresa de Transportes Externa.
  - A Montagem Externa que efectuará a montagem das máquinas no cliente. Foi reduzida em 2 operários devido à situação anterior.

A situação que acabámos descrever obriga a uma reconversão de pessoal, o que não será impossível efectuar nos "timings" previstos. Tivemos o cuidado de fazer transitar pessoal técnico apenas nos próprios Departamentos, alterando as funções de acordo com a sua área de actividade (por exemplo, um desenhador desempenhar funções de técnico de métodos.). Na fabricação existem operários que poderão desempenhar outras tarefas, pelo que não nos preocupamos grandemente com as eventuais transições a efectuar. Quanto às "chefias" que perderam o cargo, poderão ser mantidas as condições salariais, como prémio de antiguidade.

De qualquer forma, os elementos que tentem boicotar qualquer destas decisões, deverão ser exemplarmente punidos de acordo com a gravidade do caso.

... / ...

## Conclusão:

A solução proposta irá gerar alguns custos à Charicoup, custos esses que são sociais, laborais e funcionais. Prevê-se que durante duas semanas a Empresa funcionará de uma forma um pouco desorganizada, fruto da adaptação à nova realidade.

Em relação ao meio envolvente, poderá ser “olhada” de uma forma desconfiada, pois está a tentar reduzir postos de trabalho, situação nunca anteriormente verificada.

O ambiente laboral vai ficar um pouco agitado, devendo ocorrer situações desagradáveis que deverão ser sanadas à partida.

Quanto aos custos funcionais, eles deverão ser relativamente elevados, não só devido à compra da referida máquina, mas também novo equipamento informático, adaptação de instalações e paragem de produção num determinado espaço de tempo, além de um ligeiro aumento de custos fixos derivado da contratação de pessoal de “elite”.

Mas, todo o investimento tem custos e riscos! Analisando a forma como a Empresa funciona actualmente, ela caminhará a curto/médio prazo para uma situação de ruptura, pelo que é necessário tomar uma atitude.

A atitude correcta será apostar neste investimento, que irá dar origem a uma evolução qualitativa e quantitativa da Empresa, a qual irá crescer de uma forma saudável, diluindo totalmente as perspectivas negativas iniciais de toda a comunidade, laboral e envolvente.

Com o crescimento da Empresa, todos lucrarão!