



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR
ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO
ORGANIZACIONAL

BANCO BRADESCO S.A.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO 2018

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

**ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO
ORGANIZACIONAL**

Módulo 02 - Cenários Organizacionais

Metodologia Científica e Projetos – Profa. Renata Elizabeth de Alencar Marcondes

Comunicação e Expressão – Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea – Prof. Mateus Amoedo Zani

Meio Ambiente – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio Menardi

Alunos:

Bruna Gabrieli Porfírio, 18000178

Ivan de Souza Queiroz, 18000445

João Marcelo da Silva Alves, 18000507

Pamela Ketty da Costa, 18000484

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	2
2.1. AREA DE ATUAÇÃO	2
2.2 HISTORICO DA EMPRESA.....	2
2.3 CONTEXTUALIZAÇÃO DO MERCADO EM QUE A EMPRESA ATUA.....	3
2.4 PRINCIPAIS CLIENTES.....	3
2.5 PRINCIPAIS CONCORRENTES	3
2.6 PORTE ECONOMICO	3
2.7 NUMERO DE COLABORADORES	4
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	5
3.1 LOCALIZAÇÃO SOCIOECONÔMICA E DEMOGRÁFICA DA EMPRESA.....	5
3.1.1 LOCALIZAÇÃO.....	5
3.1.2 POPULAÇÃO	6
3.1.3 RENDA.....	7
3.1.4 TAXA DE ATIVIDADE.....	7
3.1.5 LONGEVIDADE	7
3.1.6 INDICE GINI	8
3.1.7 NÚMERO DE EMPRESAS	8
3.1.8 PESSOAL OCUPADO TOTAL.....	8
3.1.9 SALARIOS E OUTRAS REMUNERAÇÕES (MIL REAIS).....	9
3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	9
3.2.1 INTRODUÇÃO.....	9
3.2.2 QUESTIONARIO	11
3.2.3 RESPOSTAS	12
3.2.4 CONCLUSÃO.....	20
3.3 MEIO AMBIENTE	20
4 CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

O projeto interdisciplinar apresentará a localização socioeconômica e demográfica da empresa escolhida, o comportamento humano do espaço interno da organização e o meio ambiente organizacional.

A empresa escolhida foi o Banco Bradesco S.A., que é uma instituição que oferece serviços bancários e seguros, além de contribuir no desenvolvimento financeiro da população.

O grupo optou pelo Banco Bradesco devido ao grande número de informações e cursos que o mesmo disponibiliza, além do tratamento excepcional com os seus clientes, qualidade observada através da entrevista realizada.

Com o seu foco em inovação contínua e preocupação socioambiental, pontos que destacam ainda mais o seu mercado, a associação é uma das maiores indústrias bancárias do Brasil, sendo eleito o banco mais valioso da América Latina por quatro anos consecutivos.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

2.1. AREA DE ATUAÇÃO

O grupo Bradesco atua na área do segmento financeiro, com eficiência, com foco em atividades prioritárias se destacando por seu desempenho e resultados.

2.2 HISTORICO DA EMPRESA

O Bradesco foi fundado em 10 de março de 1943, em Marília. Seu fundador, conhecido como Amador Aguiar, tinha o objetivo de criar um banco democrático, a serviços de todos e em todo o território brasileiro para um desenvolvimento econômico e social. Foi o primeiro banco a receber o pagamento de contas de energia elétrica, com um grande crescimento transferiu a Matriz para o centro da capital paulista.

Após 8 anos, o Bradesco assume a liderança entre os bancos privados, 'com recordes de depósitos. Em 1955, o Bradesco é responsável por importar as primeiras autenticadoras de caixa da Burroughs, sendo padrão por 3 décadas.

No ano de 1960, lançou o primeiro cartão de crédito. Além de ser uma das primeiras empresas a usar computadores para administrar os negócios e automatizar operações.

Ao se passar 10 anos, foi inaugurada a agencia de número 1000 com mais de 1 milhão de acionista e 9 novas escolas da Fundação Bradesco, e pela primeira vez os brasileiros podiam tirar dinheiro em qualquer período por conta do SOS Bradesco.

Em 1980 ocorreu uma revolução tecnológica no mercado financeiro por conta do Bradesco, é lançado o Sistema Bradesco Instantâneo, que usa cartões magnéticos para realizar operações bancarias on-line. Além da inauguração do

Museu Histórico Bradesco, o banco cria representações internacionais com agências.

Foi o primeiro a emitir os primeiros cartões nacionais e internacionais da bandeira Visa, além de se tornar cofundador da Fundação Amazonas Sustentável, uma entidade sem fins lucrativos para preservar a Floresta Amazônica e contribuir em seu desenvolvimento sustentável.

Somando 44 mil pontos de atendimentos, com 55 milhões de clientes, o Bradesco é apontado como a 6ª marca mais valiosa de banco do mundo em 2011.

2.3 CONTEXTUALIZAÇÃO DO MERCADO EM QUE A EMPRESA ATUA

O Bradesco se encaixa como tipo de empresa com capital aberto, ou seja, é uma sociedade anônima onde o seu capital social é formado por ações que são negociadas no mercado, onde os compradores dessas ações se tornam proprietários de parte da empresa, assumindo os lucros e prejuízos da mesma.

2.4 PRINCIPAIS CLIENTES

Com mais de 68 milhões de clientes, o Bradesco tem seu foco voltado principalmente para pessoas físicas e jurídicas.

2.5 PRINCIPAIS CONCORRENTES

Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Itaú, Santander, Banco Safra entre outros.

2.6 PORTE ECONOMICO

Com um lucro bruto de R\$ 19 bilhões em 2017, a companhia é considerada uma empresa de grande porte.

2.7 NUMERO DE COLABORADORES

A organização possui 93.000 funcionários, sendo o maior empregador de mulheres do Brasil.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

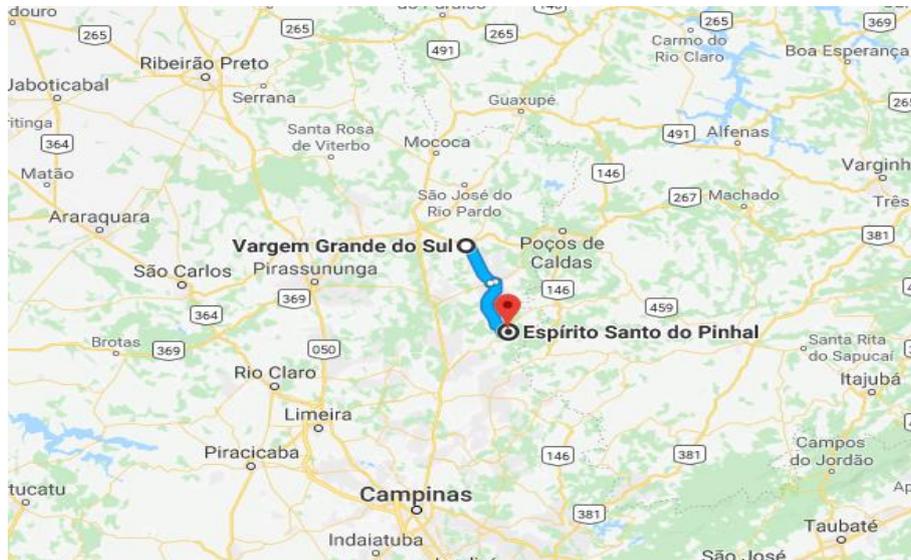
3.1 LOCALIZAÇÃO SOCIOECONÔMICA E DEMOGRÁFICA DA EMPRESA

O conteúdo estudado em as relações de trabalho na sociedade contemporânea foi referente aos municípios de Espírito Santo do Pinhal e Vargem Grande do Sul, com o objetivo de conhecer um pouco mais sobre essas cidades que foram escolhidas para as entrevistas no banco Bradesco S.A. A pesquisa teve como foco a localização, população, renda, taxa de atividade, longevidade entre outros fatores relacionados. Ressaltando comparações entre os anos e as cidades.

3.1.1 LOCALIZAÇÃO

Devido ao seu grande número de sedes, a pesquisa será realizada nas cidades de Vargem Grande do Sul e Espírito Santo do Pinhal, que estão estabelecidas na região mais populosa do Brasil, o Sudeste, localizadas próximas a cidades conhecidas e turísticas, como Campinas, Poços de Caldas e Ribeirão Preto. A distância de Espírito Santo do Pinhal a Campinas é de 114,1 km, enquanto de Vargem Grande do Sul é de 153,5 km (Google Maps). As cidades possuem um clima tropical, ambas com predominância em clima morno, com a temperatura variando de 10°C a 28°C em Espírito Santo do Pinhal e em Vargem Grande do Sul de 10°C a 30°C (WEATHERSPARK).

Mapa 1 - Distância entre Vargem e Pinhal



Fonte: Google Maps

3.1.2 POPULAÇÃO

A população total da cidade de Espírito Santo do Pinhal é de 41.907 habitantes, sendo 20.507 do sexo masculino e 21.400 do sexo feminino. De 1991 para 2010, ocorreu um aumento de 2,47% no sexo masculino e 4,45% no feminino. Em relação a população total, 37.245 residem na zona urbana e 4.662 na zona rural. Comparando o ano de 2010 com 1991, a zona urbana cresceu 22% e a zona rural diminuiu 43%, possuindo uma densidade demográfica de 107,61 hab/km².

Vargem Grande do Sul contém 39.266 habitantes, sendo 19.488 homens e 19.772 mulheres. Do ano de 1991 houve um crescimento de 6,48% do gênero masculino e 7,38% do gênero feminino em relação ao ano de 2010. Tratando-se do total da população, 37.274 vivem na zona urbana, enquanto 1.992 na rural, equivalente a um aumento de 25% da zona urbana e uma queda de 36% da zona rural, referente aos anos de 1991 a 2010. A cidade possui uma densidade demográfica de 146,94 hab/km² (IBGE-CENSO DEMOGRÁFICO, 2010).

3.1.3 RENDA

Em 1991, a renda per capita em Espírito Santo do Pinhal era de R\$ 552,19, passando a ser R\$ 688,16 em 2000, e no ano de 2010 somava R\$ 1.048,60. Desde 1991 até 2010 a renda per capita cresceu cerca de 89,90%, demonstrando que o valor do trabalho e do dinheiro se tornou mais valorizado, mesmo com tanta inflação. Já a renda per capita em Vargem Grande do Sul somava um valor de R\$ 470,71 no ano de 1991, convertendo-se para R\$ 557,05 em 2000, e R\$ 711,60 em 2010, com um crescimento de 51,18% nas últimas duas décadas. Comparando com Espírito Santo do Pinhal, a renda per capita não cresceu tanto em relação ao município vizinho. (ATLAS BRASIL, 2010)

3.1.4 TAXA DE ATIVIDADE

A taxa de pessoas com 18 anos ou mais economicamente ativa em Espírito Santo do Pinhal era de 66,58% em 2000, e passou para 70,29% em 2010. Conseqüentemente, a taxa de desocupação caiu de 8,47 % para 5,30%, sugerindo- se o crescimento das oportunidades de empregos que surgiram para a população. No ano de 2000, em Vargem Grande do Sul, a taxa de atividade da população de 18 anos ou mais era de 64,17%, e em 2010 o percentual totalizou 68,89%, sendo perceptível o aumento de cerca de 4,72% de pessoas economicamente ativas. Como resultado, a taxa de inatividade que era de 9,37% em 2000, caiu para 4,27% em 2010. (*Idem*)

3.1.5 LONGEVIDADE

Em Espírito Santo do Pinhal, no ano de 1991, a expectativa de vida era de 71,8 anos, passando de 74,8 anos, em 2000, para 77,3 anos, em 2010. Nos últimos dez anos, a esperança de vida aumentou em 2,5 anos. No município de Vargem Grande do Sul, a esperança de vida era de 68,4 anos em 1991,

passando para 71,6 anos, em 2000, e 76,8 anos em 2010. De 2000 a 2010, o valor aumentou 5,2 anos. (ATLAS BRASIL, 2010)

3.1.6 INDICE GINI

O índice Gini é a distribuição da renda por quintos da população segundo a renda domiciliar per capita. Em Espírito Santo do Pinhal desde 1991 até 2010 cresceu cerca de 4,3 %, em 2010 um quinto da população tinha a renda igual a 61,5 %. Em Vargem Grande do Sul no ano de 1991 um quinto somava 52,8 %, já em 2010 esse índice caiu, passando para 48,8. A diferença entre os dois municípios pode ser observada em Espírito Santo do Pinhal no qual a desigualdade aumentou. (ATLAS BRASIL, 2010)

3.1.7 NÚMERO DE EMPRESAS

O número de empresas e outras organizações financeiras em Espírito Santo do Pinhal no ano de 2010 somava 1.412, e em 2016 o município contava com 1.343 instituições. Já em Vargem Grande do Sul, no ano de 2010 o total era de 1.604, e após seis anos passou a ser 1.514. Conclui-se que com o passar dos anos houve uma queda n'ó número de empresas e outras organizações com base comercial em ambas as cidades. (IBGE, 2016)

3.1.8 PESSOAL OCUPADO TOTAL

Em Espírito Santo do Pinhal, o número de pessoas que ocupavam os cargos financeiros em bancos comerciais era de 9.361 em 2010, e em 2016 esse índice passou para 10.717 colaboradores. Na cidade de Vargem Grande do Sul, o número de pessoal ocupado total era de 6.084 em 2010, e em 2016 chegou a 8.647 funcionários. Em ambos os municípios houve um aumento no total de empregados. (IBGE, 2016)

3.1.9 SALARIOS E OUTRAS REMUNERAÇÕES (MIL REAIS)

Na cidade de Espírito Santo do Pinhal no ano de 2010 os salários e outras remunerações em bancos comerciais era de 109.989, logo após 6 anos aumentou cerca de 129.132 resultando em 239.121. Já em Vargem Grande do Sul, no ano de 2010 somava um total de 78.875, e em 2016 passou a ser 164.614, ocorreu um crescimento de 85.739. É notável o grande crescimento em relação ao município de Espírito Santo do Pinhal em comparação a Vargem Grande do Sul, porém a quantidade de colaboradores nas duas cidades é diferente, com a quantia maior presente na cidade com o maior salário e remuneração. (IBGE, 2016)

Contudo, os municípios são relativamente parecidos em algumas questões, entretanto existem diferenças observáveis nos índices, em Espírito Santo do Pinhal a renda, salários e taxa de atividade é maior em comparação com Vargem Grande do Sul, como consequência a desigualdade que pode ser vista no índice Gini, porém Vargem Grande do Sul tem um destaque em seu número de empresas.

3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

3.2.1 INTRODUÇÃO

1. **Tipos de papéis:** Existem três tipos de papéis organizacionais: o rígido, que é quando uma pessoa é dura até mesmo com si própria, o flexível, a pessoa consegue se adaptar a várias situações, e permissivo, a pessoa é liberal em vários aspectos.

2. **Relações interpessoais:** Significa que o indivíduo conhece bem seus sentimentos e emoções, se expressando melhor para as outras pessoas.

3. **Padrões de relacionamento:** É extremamente necessário haver padrões de relacionamento em uma empresa, pois havendo este padrão significa que todos trabalham juntos para que os objetivos sejam alcançados com sucesso.

4. **Relações intergrupais:** Conjunto de normas comportamentais de duas pessoas ou mais.

5. **Padrões de comunicação:** São os tipos de comunicação, como são transmitidas as informações dentro da empresa.

6. **Canais de comunicação:** Podem ser divididos em dois canais, fechado, com pouco diálogo, e aberto, com várias informações circulando.

7. **Estilos de liderança:** Existem dois tipos de líderes, o tirano, que não se integra a resolução de problemas, e o integrado, que como o próprio nome já diz se integra em conjunto com a empresa, que busca ajudar seus colaboradores a resolver problemas e buscar resultados.

8. **Processo de tomada de decisão:** Quem toma as decisões, sabendo que essas decisões tem que ser tomadas de acordo com o futuro da empresa.

9. **Planejamento:** Decisões, ideias, projetos que irão influenciar o futuro da empresa.

10. **Resolução de problemas:** Consiste na forma de usar métodos de forma organizada para encontrar soluções de problemas.

11. **Trabalho em equipe:** Necessidade de se organizar em conjunto com outros colaboradores para que objetivos sejam alcançados.

12. **Clima organizacional:** É uma avaliação para saber se as expectativas das pessoas estão sendo alcançadas.

13. **Motivação:** Significa que se uma pessoa tem um valor merecido por seu bom trabalho, ela continua se aprimorando e com isso os desafios que são impostos para ela se tornam mais fáceis por ter mais conhecimento e experiência.

3.2.2 QUESTIONARIO

1- Você ocupa qual cargo dentro da empresa? E dentro deste cargo você considera uma pessoa que expressa opinião com facilidade, uma pessoa que impõe limites ou uma pessoa tolerante com as demais?

2- A relação que você tem com os seus colegas contribui para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, ou você faz parte de grupos mais fechados?

3- Há cooperação entre os setores da sua empresa? Todos trabalham em equipe para alcançar um objetivo?

4- Em sua empresa as tarefas são interligadas e dependentes umas das outras ou existe maior autonomia?

5- As informações necessárias são transmitidas para todas as áreas da empresa, ou passam somente por setores específicos?

6- No seu ambiente de trabalho as informações são dadas de maneira que todos compreendam ou os diálogos são fechados entre os grupos? Quais os principais meios de comunicação (e-mail, telefone, etc.)?

7- A relação com os seus superiores permite a sugestão de melhorias e mudanças ou o relacionamento é mais restrito?

8- As decisões e objetivos são tomados por apenas um grupo (diretoria ou gerencia) ou por áreas em conjunto?

9- Na sua organização existe algum planejamento ou as decisões são tomadas de acordo com as circunstâncias?

10- Os problemas que surgem em sua empresa são solucionados com o apoio de toda equipe, ou só por algumas pessoas? São considerados como um desafio?

11- O trabalho ocorre de forma coerente com a participação de todos os membros ou existe alguém para demandar o serviço?

12- O ambiente de trabalho atende suas necessidades e lhe garante segurança? Você se sente confortável?

13- Você se sente valorizado e respeitado no cargo que ocupa? O que te deixa mais motivado para trabalhar?

3.2.3 RESPOSTAS

A primeira questão do questionário aplicado com funcionários de dois cargos distintos, escriturário e estagiaria, diz respeito aos tipos de papéis: flexível, rígido e permissivo, desempenhado pelos mesmos. A questão foca na expressões de opiniões, sendo que as respostas apontam no sentido de quem ambos os cargos a opinião é expressa com facilidade, dando liberdade para a discussão de ideias e sugestões de mudanças, portanto, possivelmente os papéis desempenhados na empresa podem ser considerados flexíveis.



Fonte: Google Imagens

A segunda questão do questionário aplicado diz respeito a relações interpessoais, e tem como objetivo saber se as relações dentro da empresa contribuem para o desenvolvimento dos cargos. As respostas apontam que ambos consideram o relacionamento com os colegas extremamente importante, ressaltando que a cooperação ajuda a alcançar metas e objetivos, em equipe.



Fonte: Google Imagens

A terceira questão do questionário aplicado tem relação com os padrões de relacionamento, apontando se todos trabalham em conjunto para alcançar um objetivo. As respostas sugerem que a comunicação é aliada no alcance do sucesso, onde todos se esforçam ao máximo para um bom trabalho em equipe, mesmo que divididos em setores distintos.



Fonte: Google Imagens

A quarta questão do questionário aplicado refere-se as relações intergrupais, demonstrando se ocorre ou não a forma de independência ou dependência das tarefas. As respostas sugerem que as tarefas da organização

são dependentes umas das outras, dando destaque a união do grupo mesmo nos diferentes subgrupos.



Fonte: Google Imagens

A quinta questão baseia-se na transmissão de informações dentro de cada setor no ambiente interno da organização. Como resposta, foi sugerido que se a informação é de extrema importância o assunto é primeiramente passado para os gerentes por meio de uma reunião, e se não são tão relevantes além da gerencia são passadas a todos os subordinados.



Fonte: Google Imagens

A sexta questão está baseada nos principais meios de comunicação e as formas que os colaboradores se comunicam para resolução de conflitos. Pode-se observar que a comunicação é aberta entre as áreas, visando a resolução de problemas; sendo o e-mail a ferramenta mais utilizada. Um dos entrevistados respondeu à pergunta de uma forma objetiva, não explorando a temática proposta.



Fonte: Google Imagens

A sétima questão aborda a relação dos funcionários com os seus superiores, baseando-se na sugestão de ideias. Os entrevistados sugeriram que se sentem confortáveis em expor suas opiniões, e a relação com os superiores é mais aberta, sempre com o objetivo de buscar mudanças e melhorias.



Fonte: Google Imagens

A oitava questão do questionário aplicado tem foco na tomada de decisões, por quem são formuladas. Os cargos entrevistados apontam que a diretoria é quem define os objetivos e tomam as decisões mais importantes, e os gerentes são responsáveis por encaminhar aos demais colaboradores.



Fonte: Google Imagens

A nona questão tem como objetivo a forma como a empresa se planeja para o futuro, e como reagem as circunstâncias do presente. Como resposta é sugerido que todas as áreas e funções são pré-definidas e tem um planejamento claro. Porém, sempre existem situações em que apesar do planejamento, devem ser realizadas de forma inesperada, por ser uma empresa que tem muito contato com seus clientes.



Fonte: Google Imagens

A décima questão está baseada na resolução de conflitos, com foco em como esses conflitos se adequam a situação atual da empresa. Foi sugerido pelos entrevistados que na maioria dos casos o problema é solucionado em equipe, e apenas em casos mais administrativos a gerencia é informada e cabe a ela a solução. Em ambos os cargos essas situações são encaradas como desafios que impulsionam para o crescimento do grupo.



Fonte: Google Imagens

A décima primeira questão tem relação com o trabalho em equipe e a forma de interação entre os membros da empresa. Como resposta, foi apontado que o trabalho em equipe é extremamente importante para a organização como um todo, pois promove a união entre os colaboradores. Porém, também existem tarefas cuja natureza exige que sejam realizadas individualmente.



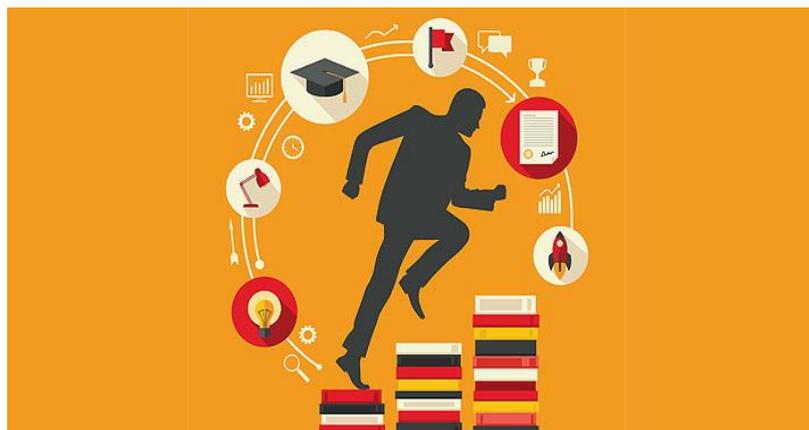
Fonte: Google Imagens

A decima segunda questão visa o questionamento do clima organizacional e satisfação dos colaboradores. As respostas dadas pelos entrevistados foram respondidas de forma direta e objetiva, indicando que o ambiente é agradável e lhes propõe segurança e conforto.



Fonte: Google Imagens

A decima terceira questão aborda a motivação e os valores de cada colaborador. Os colaboradores se sentem motivados em realizar o seu trabalho, principalmente pelas oportunidades de crescimento profissional, a aprendizagem e o plano de carreira que o banco oferece.



Fonte: Google Imagens

3.2.4 CONCLUSÃO

A partir da pesquisa aplicada é possível observar que a organização Bradesco S.A. tem um perfil flexível e voltado a melhorias constante, sendo o foco em todas as unidades.

Os entrevistados se mostraram abertos aos questionamentos, principalmente no quesito trabalho em equipe e motivação, que são traços fortes na empresa. A cada pergunta, foi possível observar como são valorizados os funcionários e como a organização lida com a resolução de problemas cotidianos em equipe.

É possível concluir, que o Bradesco, tem um ambiente dinâmico e aberto com os colaboradores, permitindo seu desenvolvimento e facilitando a resolução de problemas com o público. Demonstrando a todos que a visão que a organização passa as pessoas de fora, realmente ocorrem em todas as unidades.

3.3 MEIO AMBIENTE

Atualmente para se manter no meio competitivo não basta apenas focar no lucros, é necessário ter uma postura ética, ser transparente e ter um compromisso ambiental e social. Por este motivo é importante que as organizações mantenham um registro das atividades destinadas ao meio exterior. Para isto utilizam o balanço social.

É um relatório que demonstra os valores econômicos que a empresa destina a ações sócias e ao meio ambiente. Evidenciando as pessoas, seja elas da organização ou não, a preocupação com meio social em que vivem.

Sua estrutura é composta pela descrição das atividades prestadas, classificadas pelo meio interno (Colaboradores e Acionistas) ou externo (Sociedade e meio ambiente), com os registros monetários destinados para realização. Podemos compara-lo com um balanço patrimonial, para atividades sócios- econômicos. Conforme citado por Camargo (2017) o balanço social:

Como ciência a contabilidade passou a contribuir para a proteção ambiental, pois ela virou o elo entre sistema econômico e meio ambiente. Assim, empresas apresentam seu lado social por meio de Balanço Social, fortalecendo a sua responsabilidade social empresarial.

Mesmo não sendo um modelo adotado por todas as organizações. Consideramos que uma empresa sem está estrutura pode deixar a impressão de se preocupar apenas com o lucro, e que possui-lo traz diversos benefícios. Como maior controle do patrimônio, melhora da imagem corporativa e controle de recursos.

No caso do Bradesco seu balanço social é voltado para a organização e para o ambiente externo. Sendo seu principal foco o bem estar dos colaboradores e ao cuidados com o meio ambiente. O balanço é formado por grupos de indicadores sociais internos, indicadores sociais externos e indicadores ambientais. Podemos destacar em cada grupo:

Indicadores Sociais Internos:

Indicadores Sociais Internos		
Tipos	2016	2015
Alimentação	R\$ 1.531.512,00	R\$ 1.272.049,00
Previdencia Privada	R\$ 2.891.467,00	R\$ 2.433.394,00
Cultura	R\$ 24.517,00	R\$ 24.960,00
Capacitação e Desenvolvimento profissional	R\$ 165.940,00	R\$ 135.336,00
Creches e auxilio creche	R\$ 130.246,00	R\$ 98.968,00

Indicadores Sociais Externos:

Indicadores Sociais Externos		
Tipos	2016	2015
Cultura	R\$ 109.307,00	R\$ 127.693,00
Esporte	R\$ 131.944,00	R\$ 105.513,00
Total de contribuição para sociedade	R\$ 316.869,00	R\$ 380.387,00

Indicadores Ambientais:

Indicadores Ambientais		
Tipos	2016	2015
Investimentos em projetos externos	R\$ 15.560,00	R\$ 18.066,00

A empresa possui outros projetos que não estão descritos no balanço social, mas que impactam diretamente na relação com a sociedade. Sendo:

- Política de sustentabilidade: as diretrizes da organização tem o propósito de promover a responsabilidade social

-Proteção aos direitos humanos: o tema é tratado diretamente na organização, sendo incorporado a várias políticas da empresa.

-Projetos de proteção ambiental: a empresa tem projetos para redução da emissão do CO2 na atmosfera, proteção aos recursos hídricos e adoção da energia limpa (energia solar)

Durante a entrevista foi possível observar que os valores descritos no balanço social são efetivamente seguidos nas agencias, dando destaque as políticas que promovem a qualidade de vida dos colaboradores da organização.

4 CONCLUSÃO

O percurso de pesquisa e realização do trabalho foi feito de acordo com as informações e dados disponibilizados pelo site da empresa e através da entrevista realizada. Como uma organização que tem muito contato com seus clientes, o Bradesco possui um caráter eficiente e eficaz, sempre focado na resolução de conflitos e na satisfação do seu ambiente interno e externo.

Concluiu-se através deste PI que como uma organização financeira, o Bradesco está sempre em uma constante busca pelo melhor atendimento e bem-estar da população brasileira através de seus serviços bancários, priorizando e valorizando o diálogo com todos os públicos, além de todos os benefícios oferecidos aos seus colaboradores, como é demonstrado no balanço social.

Com a sua liderança em inovação, a instituição tem destaque no comprometimento com o desenvolvimento socioeconômico da população, e traduz essa atitude através de estratégias e ações de sustentabilidade, com oferta de produtos inclusos em aspectos socioambientais.

REFERÊNCIAS

ATLAS. **Perfil Espírito Santo do Pinhal**. Disponível em:
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/espírito-santo-do-pinhal_sp>
Acesso em: 14 set. 2018

ATLAS. **Perfil Vargem Grande do Sul**. Disponível em:
<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/vargem-grande-do-sul_sp>
Acesso em: 28 set. 2018

CAMARGO, Renata Freitas. **Balanco Social e sua importância**. Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/balanco-social-contabilidade-ambiental/>>
Acesso em: 09 out. 2018

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Censo Demográfico. **Empresas e outras organizações, pessoal ocupado total, salários e outras remunerações**. Disponível em:
<<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/6449#resultado>> Acesso em: 05 out. 2018

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Censo Demográfico. **População residente, por sexo situação e grupos de idade**. Disponível em:
<<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/200#resultado>> Acesso em: 21 set. 2018

WEATHERSPARK. **Clima típico de Espírito Santo do Pinhal**. Disponível em:
<<https://pt.weatherspark.com/y/30317/Clima-caracter%C3%ADstico-em-Esp%C3%ADrito-Santo-do-Pinhal-Brasil-durante-o-ano>> Acesso em: 24 ago. 2018

WEATHERSPARK. **Clima típico de Vargem Grande do Sul**. Disponível em:
<<https://pt.weatherspark.com/y/30336/Clima-caracter%C3%ADstico-em-Vargem-Grande-do-Sul-Brasil-durante-o-ano>> Acesso em: 24 ago. 2018