



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**PROJETO INTERDISCIPLINAR
IPIRANGA AGROINDUSTRIAL S.A.**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO 2018.

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR
IPIRANGA AGROINDUSTRIAL S.A.

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:

ANDREA CRISTINA FERNANDES REIS, RA
18001697

FERNANDA KAREN CURTI DE MARCHI, RA
18000581

GABRIELI ZANATTA, RA 18001382

JOÃO PEDRO BIAZOTO MASSONI, RA 18000287

MAYCON DONIZETI DE ALMEIDA, RA 18001653

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO 2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	6
3.1 LOCALIZAÇÃO SOCIOECONÔMICA E DEMOGRÁFICA DA EMPRESA	6
3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	12
3.2.1 - TIPOS DE PAPEIS	12
3.2.2 - RELAÇÕES INTERPESSOAIS	13
3.2.3 - RELAÇÕES INTERGRUPAIS	14
3.2.4 - PADRÕES DE RELACIONAMENTO	15
3.2.5 - PADRÕES DE COMUNICAÇÕES	16
3.2.6 - CANAIS DE COMUNICAÇÃO	16
3.2.7 - ESTILOS DE LIDERANÇA	17
3.2.8 - PROCESSO DE TOMADA DE DESCISÃO	18
3.2.9 - PLANEJAMENTO	19
3.2.10 - RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	19
3.2.11 - TRABALHO EM EQUIPE	20
3.2.12 - CLIMA ORGANIZACIONAL	21
3.2.13 - MOTIVAÇÃO	22
3.2.14 - CONCLUSÃO	22
3.3 MEIO AMBIENTE	24
4 CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

O processo de escolha da empresa a ser estudada ocorreu a partir do site da mesma, sendo de fácil visualização suas ações sociais e ambientais, algo favorável aos temas abordados. Por meio deste, e de sites como Sidra, Datapedia e Única tornou-se possível à elaboração de análises geográficas, comportamentais e comprometimento a cerca do meio ambiente.

Em Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea, com o professor Mateus Zani, o projeto apresenta as demonstrações geográficas e análise geral do município, de forma a avaliar a qualidade de vida que o município proporciona, destacando seus pontos fortes e fracos, a fim de agregar valores ao mesma.

Com o professor Márcio Menardi, na matéria de Comportamento Humano nas Organizações a avaliação será diretamente ligada aos critérios organizacionais e comportamentais, com um questionário aplicado e análise dos resultados obtidos, levando em conta o bem estar dos colabores e a forma em que a organização lida com os mesmos.

Já em Meio Ambiente, Negócios e Responsabilidades Empresarias, com o professor Celso Filho, o assunto abordado será as relações ambientais e sociais que a empresa tem para com a sociedade, uma vez que, cada ação influenciará no bem estar da população.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa estudada será a Ipiranga Agroindustrial S/A, produtora de açúcar, etanol e energia elétrica. Sua Matriz sedia-se em Jacanga e possui duas filiais, sendo uma em Mococa e outra em Descalvado, no interior do estado de São Paulo.

Seu fundador, filho de imigrantes italianos, começou seu empreendimento com o cultivo de cana-de-açúcar em Serrana, no ano de 1945. Sócia da empresa Copersucar, detém aproximadamente 12% do mercado mundial de açúcar de livre comércio.

A organização acredita que projetos socioculturais ajudam a comunidade ter acesso à cultura e ao esporte e dão apoio ao desenvolvimento de pesquisas e em tratamentos oncológicos. Dentre os projetos apoiados estão: Lei Rouanet, PROAC, PIE, PRONON, PRONAS/PCD, Desporto, Lei do Idoso e Estatuto da Criança e Adolescente.

Com a visão de “Produzir com excelência Etanol, Açúcar e Energia, preservando o meio ambiente e o bem estar social”, a empresa participa de diversos programas ambientais, dentre eles: Programa de Monitoramento da Qualidade do Ar; Programa de Monitoramento da Qualidade do Solo; Programa de Monitoramento do Esgoto Sanitário; Programa de Prospecções Arqueológicas Intensivas; Programa de Monitoramento da Fauna; Plano Integrado de Recuperação de APPs e Implantação de Corredores Ecológicos; Programa de Conservação de Uso do Solo, em especial para as áreas destinadas ao cultivo de cana; Programa de Gestão Ambiental da Obra; Programa de Tráfego; Programa de Mobilização e Desmobilização de Mão de Obra; Programa de Conservação dos Recursos Hídricos; Plano de Comunicação e Participação Social.

A unidade visitada será a de Mococa, localizada na Rodovia SP 338, Km 287, s/n - Fazenda Santa Emília, Mococa - SP, 13730-971.

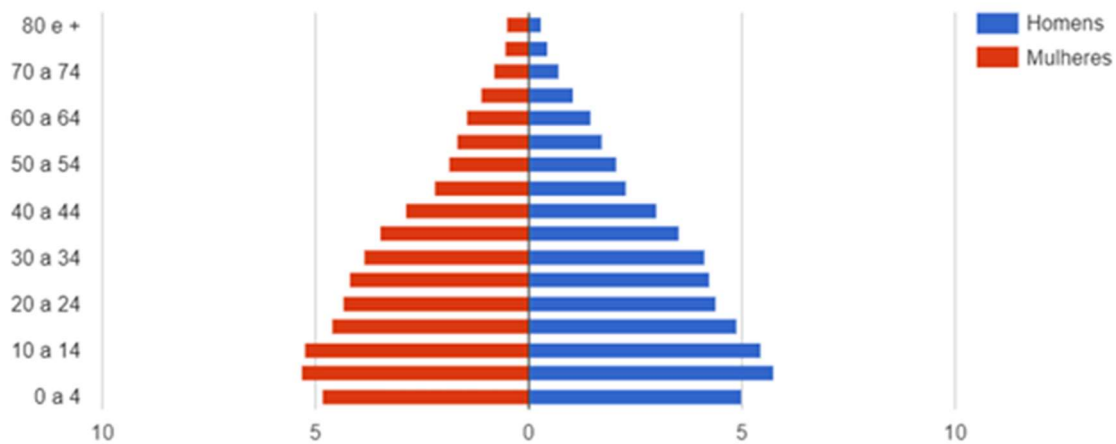
De acordo com dados apresentados no Atlas Brasil (IBGE - Censo 2010), o município em 1991 apresentava um grande índice de natalidade, o qual se mantém até a fase adulta/jovem, onde nota-se uma redução mínima de migração, ou seja, há pouca saída de jovens para busca de oportunidades, mostrando que o município possui autossuficiência com relação ao índice de empregabilidade. Neste mesmo ano, é possível notar-se a baixa expectativa de vida, onde os níveis são muito baixos já a partir dos 50 e 54 anos, sendo ainda menor para os homens. Por ser uma idade de iniciação ao envelhecimento, é fácil imaginar que as pessoas começavam a morrer mais cedo, pois nesta idade é difícil imaginar que as pessoas estariam saindo da cidade, uma vez que cidades do interior são conhecidas por “cidades dos aposentados”.

Já no ano de 2000, é possível notar uma redução significativa na taxa de natalidade, a população jovem/adulta se manteve no município, pois não houve queda significativa. Todos os níveis de 29 a 44 anos são muito estáveis, muito parecidos com os dados apresentados em 1991. Como consequência as evoluções na saúde, é possível observar que a expectativa de vida se mostra crescente, com um aumento de 0,25% para as mulheres e 0,19% para os homens, necessitando ainda da conscientização masculina, para assim, alcançarmos uma melhor qualidade de vida para todos (*idem*).

Em 2010, há uma redução considerável em todos os níveis, havendo uma queda muito maior na taxa de natalidade, levando em conta que a sociedade no geral sofreu uma grande mudança, mudança na economia, nos recursos, na saúde, melhorando a qualidade de vida de todas as faixas etárias, mas reduzindo as próximas gerações, os níveis são mais próximos, principalmente dos homens, se mostram em porcentagens muito próximas as mulheres. A expectativa de vida das mulheres apresenta mais um crescimento, passando a apresentar um índice muito maior até os 80 anos, se comparado aos anos anteriores. Em análise há estas duas décadas, é possível notar-se desenvolvimento constante (*idem*).

1- Pirâmide etária – divisão por sexo (1991):

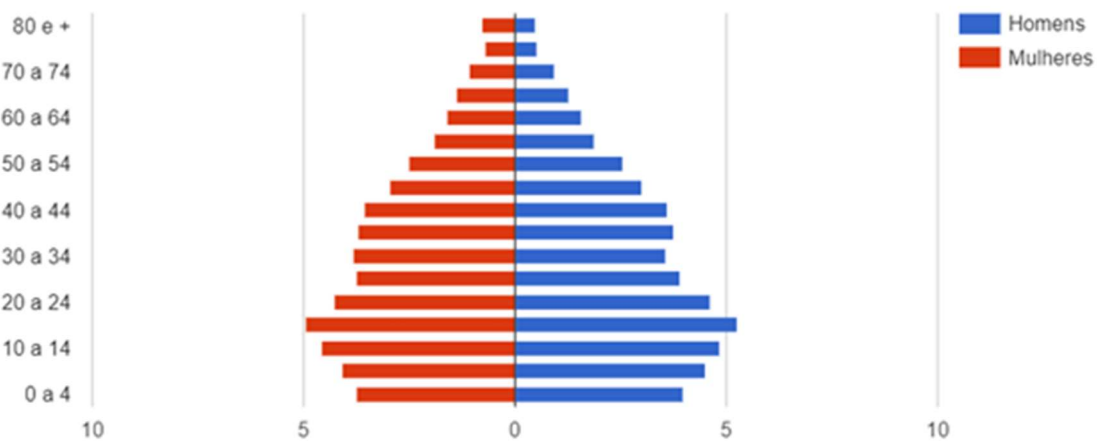
1991 Pirâmide etária - Mococa - SP
Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



Fonte: PNUD, Ipea e FJP

2- Pirâmide etária – divisão por sexo (2000):

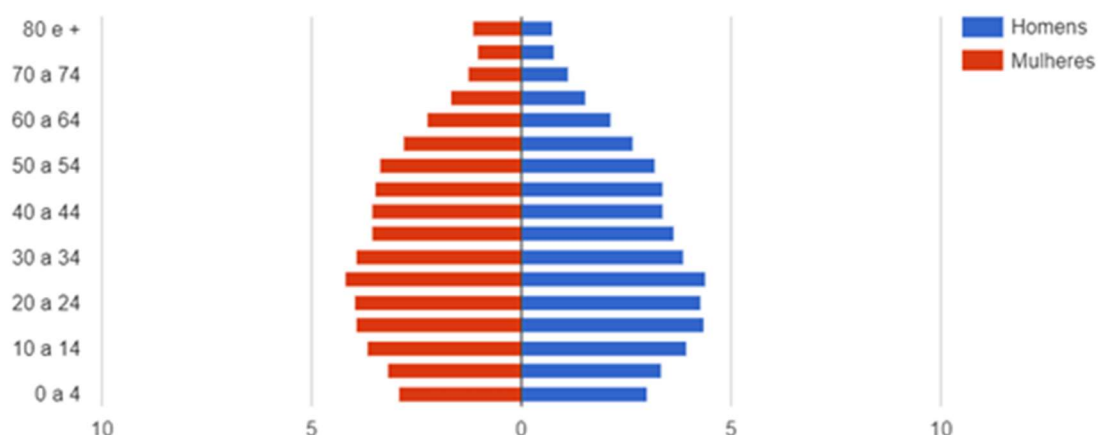
2000 Pirâmide etária - Mococa - SP
Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



Fonte: PNUD, Ipea e FJP

3- Pirâmide etária – divisão por sexo (2010):

2010 Pirâmide etária - Mococa - SP Distribuição por Sexo, segundo os grupos de idade



Fonte: PNUD, Ipea e FJP

A esperança de vida ao nascer é o indicador utilizado para compor a dimensão Longevidade do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM). No município, a esperança de vida ao nascer cresceu 1,3 anos na última década, passando de 73,3 anos, em 2000, para 74,6 anos, em 2010. Este crescimento se comparado ao ano de 1991, onde a taxa de longevidade estava em 67,9 anos, nos mostra um crescimento de 6,7 anos em 3 décadas, um crescimento consideravelmente baixo se levado em conta o tempo informado (IBGE - Censo 2010).

Com a relação a mortalidade infantil (mortalidade de crianças com menos de um ano de idade) o município passou de 17,4 óbitos por cada mil nascidos vivos, em 2000, para 15,3 em 2010. Em 1991, a taxa era muito maior, sendo de 28,4, uma grande evolução para o município, levando em conta que o ideal seria menos de 10 óbitos por cada mil nascidos vivos. Já a mortalidade de crianças até os 5 anos de idade, mostra-nos números ainda melhores, uma vez que em 1991 havia 32,2 óbitos para cada mil crianças, passaram-se para 17,7 óbitos no ano de 2010, uma diminuição de 14,5 óbitos para cada mil crianças. Nestes dados, é possível notar uma crescente evolução na saúde, já que muitas mortes ocorriam por falta de atendimento ou até mesmo falta de recursos, a tecnologia cada vez mais presente

em nosso dia-a-dia, tem feito grande diferença no bem estar das gestantes e principalmente dos recém nascidos (*idem*).

Nestes mesmos anos apresentados, a taxa de fecundidade também apresentou reduções, sendo uma redução de 1,7 entre os anos de 1991 e 2010. Esta redução está diretamente ligada a diversos fatores, sendo um fator essencial a renda per capita e o índice de pobreza no município através dos dados apresentados pelo IBGE, onde no último ano informado (2010) temos uma renda per capita média de R\$881,99, com uma porcentagem de extrema pobreza de 0,82% e de pobres de 3,78%, dados que se comparados as duas últimas décadas, são excelentes, uma vez que a renda média obteve um crescimento de 91,82% e os índices de pobreza caíram 4,99% (extrema pobreza) e 16,61% (pobres), com uma renda média consideravelmente baixa, se levado em conta o custo alto para se manter uma família, justifica-se a diminuição do índice de fecundidade, algo ruim, pois dessa forma, diminui-se nossas futuras gerações, como é claramente visível nas pirâmides que foram apresentadas acima.

O índice de Gini (instrumento usado para medir o grau de concentração de renda) do município se mostra mediano nos três anos apresentados (1991/2000/2010), sendo exatamente de 0,53, uma concentração de desigualdade média/alta, uma vez que o ideal seria o mais próximo possível de 0. Nestes dados, é possível notar-se estabilidade, onde a concentração da renda alta do município é claramente dividida entre a menor parte da população, passada de geração a geração (*idem*).

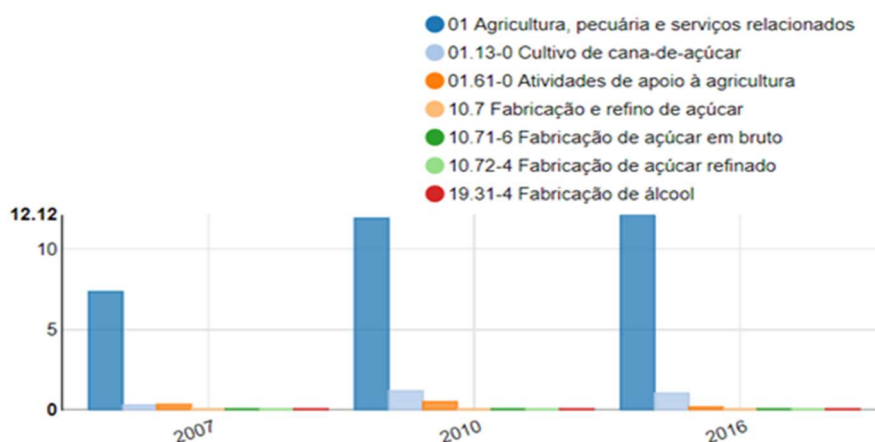
O número de empresas presentes no município, segundo o sistema de registro de empresas do IBGE, se mostra grandemente superior com relação a agricultura, pecuária e serviços relacionados, algo comum a cidades do interior. Se comparado os anos de 2007 e 2010, percebe-se um alto crescimento, ao qual se mantém até o ano de 2016, um município muito conhecido pela produção de café no século passado e derivados de leite no presente. O cultivo de cana-de-açúcar se mostra pequeno no primeiro ano, se desenvolve em 2010, praticamente dobrando e cai em 2016, mostrando índices ainda mais baixos que em 2007, algo ocasionado pela evolução da tecnologia, com o passar dos anos e o constante desenvolvimento,

a mão-de-obra humana vem sendo cada vez mais substituída pelas máquinas. Ao apresentar baixos índices de produção de açúcar e álcool, nota-se que esta cana-de-açúcar produzida não ficará no município e sim será enviada a outros para a então produção de seus derivados (CNAE 2.0).

Sendo a agricultura uma das principais fontes de renda da população, perde apenas para o comércio, sendo ele o principal o empregador. Como apresentado no segundo gráfico, o comércio varejista se mostrava em alto índice em 2007, ou seja, uma época em que a economia passava por uma boa fase, alto índice de empregabilidade, onde a população possuía recursos para injetar na economia do município. Com o passar dos anos, este índice vai diminuindo, perdendo mais de $\frac{1}{4}$ de seus comércios ativos, algo prejudicial ao município, uma vez que fortalece o desemprego e mostra uma grande consequência da economia nacional no dia-a-dia da população, algo diretamente ligado a questões governamentais e desenvolvimento do país (*idem*).

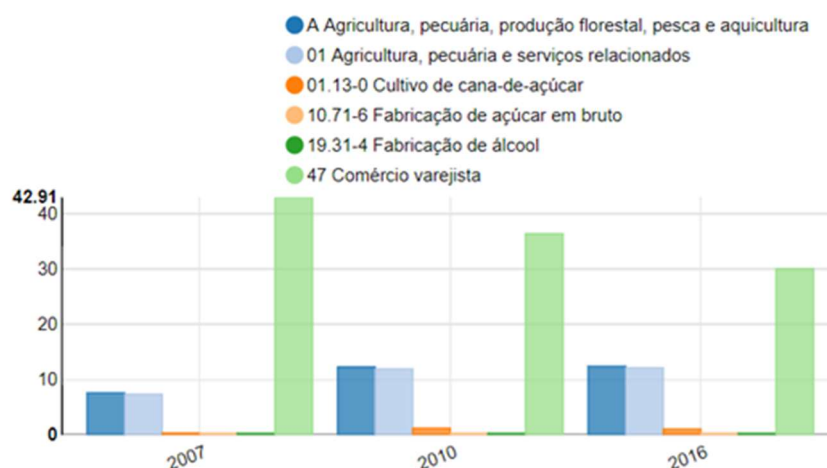
Nota-se que o município passou por muitas transformações, com estes dados, podemos dizer que em nove anos (2007-2016) o município perdeu muitos comércios, ocasionando falências e outros que preferiram buscar oportunidades em municípios mais desenvolvidos. A população sofre um grande impacto, pois muitos também precisaram se deslocar em busca de novas oportunidades (*idem*).

Gráfico 1 – Comparação de índice de empregabilidade por setores (Agricultura/cultiva de cana-de-açúcar):



SIDRA – IBGE. Tabela 6449.

Gráfico 2 – Comparação de índice de empregabilidade por setores (Agricultura/comércio varejista):



SIDRA – IBGE. Tabela 6449.

3.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

3.2.1- Tipos de papéis:

Os tipos de papéis organizacionais podem ser divididos de três formas: Papel rígido, Papel Permissivo e Papel Flexível. Sendo possível avaliar o perfil de tolerância da organização e de cada colaborador.

1- Dentro do setor, pelo qual você é responsável, geralmente, são permitidos atrasos de seus colaboradores sem justificativa prévia? Até quantos atrasos para se gerar uma advertência?

Resposta: A empresa possui um papel rígido, pois desde os primeiros atrasos obtém-se advertências, no primeiro momento a advertência é verbal, se persistir os atrasos implica em uma advertência por escrito, na insistência do problema o mesmo

é tratado com uma suspensão do colaborador, ainda assim não solucionando, utiliza-se a prerrogativa da CLT e o colaborador é desligado do quadro de colaboradores por justa causa.



FONTE: Cultura Mix.com

3.2.2- Relações Interpessoais:

As relações interpessoais influem na qualidade do desempenho profissional, possibilitando detectar se há isolamento entre os colaboradores, aproximação, grupos fechados e também se há confiabilidade entre os mesmos.

2- Ao se tratar de problemas pessoais de um colaborador ou até mesmo de conflitos entre os mesmos, onde ocorre a diminuição de rendimentos, quais as medidas adotadas pela empresa para solucionar tais conflitos?

Resposta: A empresa possui uma aproximação entre liderança e subordinados, demonstrando para eles que acredita nas suas capacidades de resolução de problemas e auxílio na tomada de decisões e acima de tudo valoriza-os a ponto de apontar as falhas e o que se destacam para maximização dos resultados (feedback).



FONTE: VIVO – Destino Negócio.

3.2.3- Relações Intergrupais:

As relações intergrupais determinam o grau de organicidade, sendo possível determinar a interdependência da organização, determinando se será uma empresa alta (baixa integração de esforços) ou uma empresa achatada (alta integração de esforços).

3- Segundo o organograma da empresa, há muitos níveis hierárquicos? Ou seja, há muitos responsáveis para poucos colaboradores ou muitos colaboradores para poucos responsáveis? Há harmonia entre eles?

Resposta: O nível hierárquico é bem distribuído, com suas funções bem organizadas, e um nível de harmonia , pois debatem e discutem as melhores decisões entre si em reuniões.



FONTE: Blog Tecnologia.

3.2.4- Padrões de Relacionamento:

Nos padrões de relacionamento, será possível determinar se há competitividade entre os colaboradores, grau maior, gerando conflitos ou se há cooperação, grau menor, gerando harmonia no dia-a-dia.

4- No que tange às metas da organização, nota-se que há cooperação ou competitividade? E na ineficiência de atingir as mesmas, observa-se que o mesmo é resolvido de forma harmônica ou gerando conflitos?

Resposta: As metas são distintas para cada grupo, e as equipes se organizam para obter o máximo de eficiência e eficácia para cumpri-la, mas ao não atingi-la, a mesma senta e se organiza novamente, de uma forma sistemática para observar onde erraram e com o menor prazo possível, corrigi-los.



FONTE: ACOM Sistemas.

3.2.5- Padrões de Comunicação:

Nos padrões de comunicação, será possível determinar se há estruturação ou desestruturação, ou seja, se há isolamento entre os setores ou facilidade na comunicação.

5- No que diz respeito ao local de trabalho, ele possibilita fácil comunicação entre colaboradores e setores distintos ou encontra-se dificuldades para o mesmo acontecer?

Resposta: A comunicação entre os colaboradores é incentivada pela organização, desde o cenário físico do ambiente até a filosofia dos gestores, que, por sua vez defendem o método que um grupo que se relaciona bem, tem uma produtividade maximizada.



FONTE: EOS Organização e sistemas.

3.2.6- Canais de Comunicação:

Os canais de comunicação podem ser divididos de duas formas: a-Abertos, onde há facilidade na circulação de informações ou b-Fechados, onde nota-se a falta de diálogo entre os mesmos.

6- A empresa possui meios de comunicação, ou seja, canais que façam com que as informações cheguem a todos, no mesmo intervalo de tempo? Ou pode-se dizer que ainda há falta de diálogo entre os mesmos?

Resposta: A organização possui canais diretos e indiretos de comunicação, para que assim, o torne mais ágil e preciso possível, preservando o diálogo previne, embora não garanta que a organização esteja livre de problemas futuros.



FONTE: Sharamy consultoria.

3.2.7- Estilos de Liderança:

Os estilos de liderança podem ser divididos como “Líderes Integrados”, onde haverá qualidade produtiva nas decisões ou “Líderes Tiranos”, havendo desintegração, ou seja, falta de comunicação para tomada de decisões.

7- Na tomada de decisões da organização, o respectivo “líder” tem o cuidado de ouvir seus colaboradores, para assim, chegar a uma conclusão benéfica a todos?

Resposta: Em reuniões sistemáticas os líderes de seus respectivos setores ouvem a cada colaborador, para assim formular um argumento para colocar em pauta para com os outros líderes dos demais setores, logo, a opinião de cada colaborador é ouvida e analisada, aumentando dessa forma as possibilidades de que todas as decisões tomadas tragam benefícios para todos.



FONTE: Runrun.it Blog.

3.2.8- Processo de tomada de decisão:

O processo de tomada de decisão é de extrema importância para o funcionamento total da empresa. Esse processo serve para evitar decisões aleatórias e ocasionais.

8- Na tomada de decisões, o intuito será de discutir todas as alternativas, esclarecendo a todos a repercussão no meio geral, ou acabam sendo decisões aleatórias e ocasionais?

Resposta: A organização prioriza ouvir todos os colaboradores para então chegar ao conhecimento dos mais diversos pontos de vistas para então discutir sobre tais pontos e a readaptação ao meio de trabalho, assim chegar em concordância da decisão a se tomar.



FONTE: PLANE Assessoria Fiscal e Contábil Ltda.

3.2.9- Planejamento:

O planejamento é tão importante na nossa vida quanto dentro de uma empresa. Com ele, a empresa pode traçar objetivos e decisões para chegar a um futuro promissor.

9- Na respectiva empresa, há um planejamento futuro, ou seja, há uma direção já traçada sobre um desenvolvimento almejado?

Resposta: Querendo sempre obter a excelência, a organização busca valorizar pessoas e com isso se espera que a empresa seja competitiva em todas as suas áreas de atuação.



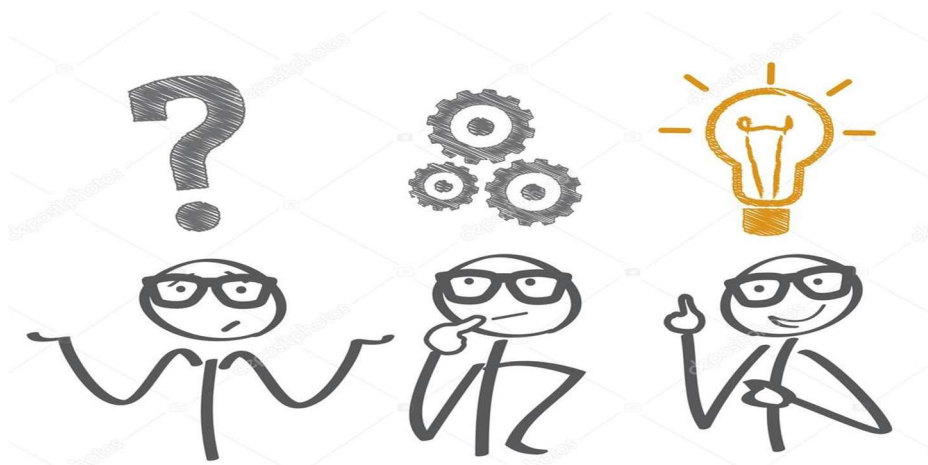
FONTE: SEETING Consultoria.

3.2.10- Resolução de Problemas:

A resolução de problemas seria a chave mestra para a vida de uma empresa. É necessário saber resolver os problemas de forma ágil e fácil, para que o ambiente não se torne “pesado” e “insuportável”

10- Pode-se dizer que na organização há uma preocupação constante no intuito de evitar desperdícios?

Resposta: A organização demonstra uma grande importância com o meio ambiente, investindo em novas tecnologias, fazendo assim o maior esforço para conseguir maximizar a sua produção e reduzir ao máximo o desperdício.



FONTE: Depositphotos.

3.2.11- Trabalho em Equipe:

O trabalho em equipe por sua vez é indispensável. Há uma enorme necessidade de que todas as partes envolvidas da empresa tenham uma integração conjunta, para que as metas e realizações venham a ser cumpridas com êxito.

11- Com relação ao produto final, pode-se dizer que há participação de todos os colaboradores de seu setor para sua concretização?

Resposta: A organização preza pela valorização dos seus colaboradores, fazendo com que se sintam valorizados, e um dos métodos utilizados é fazer com que todos da equipe tenha sua participação no produto final.



FONTE: UNIDDA Soluções em facilities.

3.2.12- Clima Organizacional:

O clima organizacional é a percepção coletiva que os empregados têm da empresa. O objetivo é melhorar cada vez mais, a relação da empresa com os colaboradores, oferecendo condições de trabalho adequadas, proporcionando oportunidades de desenvolvimento e estabelecendo um ótimo ambiente de trabalho.

12- Em relação ao quadro de funcionários, há muita rotatividade? E a maioria dos desligamentos são ocasionados por quais motivos?

Resposta: Por conta da atividade desenvolvida pela organização que depende de colheita e safra, e por conta disto, existe uma alta movimentação e rotatividade no seu caged, ou seja, admissões e demissões, não por desmotivação ou desgaste de funcionários, mas sim pela necessidade do momento.



FONTE: LASEVAL Soluções Organizacionais.

3.2.13-Motivação:

A motivação é primordial para melhorar os níveis de produção de uma empresa. O reconhecimento do “valor” de cada pessoa no papel profissional é muito importante para melhorar a qualidade e o desempenho funcional da mesma.

13- Para estimular a motivação dos colaboradores, a empresa possui programas de bonificação? Além da produtividade, há avaliações com relação à conduta comportamental de cada um no meio organizacional?

Resposta: A organização possui um sistema de observação dos colaboradores, eles são avaliados em produtividade e também em progressão de comportamento, e isso resulta-lhes tanto em retorno financeiro, quanto em reconhecimento dentro da organização. Embora a pergunta seja sobre motivação, ambas as respostas não falavam sobre o conteúdo.



FONTE: AMAXIPERFORMANCE Blog.

Conclusão:

Observamos que a organização que submetemos a analisar contém um papel um papel rígido, com uma visão organizacional voltada para o melhor tratamento do colaborador possível e que visa sempre novas tecnologias que maximizam o aproveitamento da matéria prima tornando assim a empresa cada vez mais sustentável.

3.3 MEIO AMBIENTE

O meio ambiente como fator essencial da vida, vem sendo cada vez mais explorado e necessitando de grande conscientização, principalmente de grandes empresas, que poluem muito além do que nossa atmosfera irá aguentar, atos evidenciados todos os dias em nosso dia-a-dia, através da mudança climática, extinção de animais e recursos naturais. Sabendo disto, o grupo buscou uma empresa pela qual fosse possível apresentar belos trabalhos de conscientização e preservação de recursos ambientais.

A organização Ipiranga Agroindustrial S/A, que fora estudada pelo grupo, contém os seguintes planos sócioecológicos, levando em consideração que as informações foram obtidas junto ao site da mesma e neste trabalho destacaremos os projetos hídricos, atmosféricos e conservação do solo.

- Programa de Monitoramento da Qualidade do Ar;
- Programa de Monitoramento da Qualidade do Solo;
- Programa de Monitoramento do Esgoto Sanitário;
- Programa de Prospecções Arqueológicas Intensivas;
- Programa de Monitoramento da Fauna;
- Plano Integrado de Recuperação de APPs e Implantação de Corredores Ecológicos;
- Programa de Conservação de Uso do Solo, em especial para a área destinada ao cultivo de cana;
- Programa de Gestão Ambiental da Obra;
- Programa de Tráfego;
- Programa de Mobilização e Desmobilização de Mão de Obra;
- Programa de Conservação dos Recursos Hídricos;
- Plano de Comunicação e Participação Social.

Sobre o programa de recursos hídricos, a empresa utiliza-se o sistema pluvial para à irrigação do plantio de cana de açúcar, aproximadamente 90% da água utilizada é fruto das chuvas, principalmente na região Centro-Sul do país e o restante se obtém por intermédio do sistema de água residual (lavagem da cana), e esse sistema também é colocado em pratica nas demais regiões onde o sistema pluvial de irrigação não obtém a devida eficiência, e o excesso do mesmo é utilizado para a manutenção de suas estradas.

Acerca do programa de conservação do solo, graças ao caráter da cana, que é semiperene, que viabiliza várias colheitas por um longo período sem a necessidade de um replantio, chegando a cerca de 5 e 7 anos, e com a industrialização da colheita que propositalmente deixará um elevado nível de palha junto ao espaço geográfico do plantio, que será revertido em adubo, logo, o período utilizável do solo aumentará, sendo assim, condicionará as futuras plantações a um exercício com maior período de utilização do mesmo.

Referente ao programa de qualidade atmosférica, devido a lei nº 12.651/2012, que diz respeito à proibição de queimadas no solo cujo há plantio de cana de açúcar, a organização não pratica tal ato, colaborando assim, com a diminuição da poluição, conseqüentemente, colaborará com a redução do efeito estufa, trabalhando assim em harmonia com o pensamento ecológico para um planeta melhor para as futuras gerações.

Portanto, conclui-se que a referida organização se preocupa e colabora ao máximo com o meio ambiente, possuindo uma visão futurista, porém com atos imediatos, caminham longos passos para se tornar uma organização sustentável e conseqüentemente um modelo para as demais.

4 CONCLUSÃO

O projeto abordou questões ambientais e sociais, levando em conta cada informação relativa à empresa e também ao seu município, podendo mostrar ao leitor benefícios e dificuldades encontradas nos mesmos, a fim de atraí-los para tais.

De modo geral, os objetivos do grupo foram atingidos, mesmo com a escassez de informações fornecidas pela referida empresa, houveram diversas pesquisas e contatos com a mesma, para que fosse possível apresentar a maior quantidade de informações relevantes, para se tornar possível chegar as devidas conclusões.

Por fim, conclui-se que a empresa Ipiranga Agroindustrial S.A. possui uma função importantíssima em seu município, a fim de empregar uma grande parte de sua população, agregando segurança e confiabilidade aos mesmos.

Com seus padrões de reutilização e preservação de recursos naturais, mostra-se fortemente a frente de outras organizações e também agregando valores a sua marca, uma vez que deixa seu legado aos consumidores, fornecedores e concorrentes.

REFERÊNCIAS

ACOM SISTEMAS. **Relacionamento interpessoal:** Como melhorar o ambiente de trabalho.

Disponível em: <<http://www.acomsistemas.com.br/blog/relacionamento-interpessoal-como-melhorar-o-ambiente-de-trabalho/>>

Acesso em: 22/10/2018.

AMAXIPERFORMSNCE BLOG. Frases de motivação.

Disponível em: <<https://www.amaxiperformance.com.br/performance-para-voce/frases-de-motivacao/>>

Acesso em: 22/10/2018.

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. **PERFIL DO MUNICÍPIO:** Estrutura etária; longevidade, mortalidade e fecundidade; Renda. Mococa, 2010.

Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/mococa_sp>

Acesso em: 28/09/2018.

BLOG TECNOLOGIA. **A importância da comunicação.**

Disponível em: <<https://blog.teclogica.com.br/comunicacao-interpessoal-nas-organizacoes/>>

Acesso em: 22/10/2018.

CULTURA MIX.COM. **Educação rígida para os filhos.**

Disponível em: <<http://casamento.culturamix.com/relacionamento-2/filhos/educacao-rigida-para-os-filhos>>

Acesso em: 22/10/2018.

DEPOSITPHOTOS. **Resolução de problemas e implementação.**

Disponível em: <<https://pt.depositphotos.com/93258752/stock-illustration-problem-solving-and-implementation.html>>

Acesso em: 22/10/2018.

EOS ORGANIZAÇÕES E SISTEMAS. **Comunicação corporativa:** O que é e como melhorar.

Disponível em: <<https://www.eosconsultores.com.br/comunicacao-corporativa/>>

Acesso em: 22/10/2018.

IPIRANGA AGROINDUSTRIAL. **PROJETOS AMBIENTAIS:** Informações e documentação – Balanço Social. Mococa, 2018.

Disponível em: <<https://www.ipirangaagroindustrial.com.br/institucional/#projetos-ambientais>>

Acesso: 11/09/2018.

LASEVAL SOLUÇÕES ORGANIZACIONAIS. Pesquisa de clima organizacional.

Disponível em: <<https://laselvarh.com.br/pesquisa-de-clima>>

Acesso em: 22/10/2018.

PLANE ASSESORIA FISCAL E CONTÁBIL LTDA. **Diagnóstico no processo de tomada de decisão.**

Disponível em: <<http://plane.com.br/como-o-diagnostico-auxilia-no-processo-de-tomada-de-decisao/>>

Acesso em: 22/10/2018.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCOCA. **DADOS GEOGRÁFICOS:** Localização geográfica – informações adicionais. Mococa, 2010.

Disponível em:

<<http://portal.mococa.sp.gov.br/cidade/informacoes/?codigoInformacao=2>>

Acesso em: 28/09/2018.

RUNRUN.IT BLOG. **Liderança eficaz.**

Disponível em: <<https://blog.runrun.it/3-passos-para-uma-lideranca-eficaz-2/>>

Acesso em: 22/10/2018.

SHARAMY CONSULTORIA. **Canal de comunicação.**

Disponível em: <<http://www.blog.sharamyconsultoria.com.br/canal-comunicacao/>>

Acesso em: 22/10/2018.

SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA – SIDRA. **TABELA 6449:**

Cadastro central de empresas – CNAE 2.0. Mococa, 2010.

Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/6449>>

Acesso em: 05/10/2018.

ÚNICA – UNIÃO DA INDÚSTRIA DA CANA-DE-AÇÚCAR. **PROJETOS**

AMBIENTAIS: Sustentabilidade no setor sucroenergético brasileiro. São Paulo, 2018.

Disponível: <<http://www.unica.com.br/sustentabilidade/>>

Acesso em: 11/09/2018.

UNIDDA SOLUÇÕES EM FACILITIES. **Trabalho em equipe:** Quais habilidades são necessárias.

Disponível em: <<http://unidda.com.br/trabalho-em-equipe/>>

Acesso em: 22/10/2018.

VIVO. **Destino negócio:** Relações interpessoais.

Disponível em: <<https://destinonegocio.com/br/gestao/como-estimular-as-relacoes-interpessoais-no-trabalho/>>

Acesso em: 22/10/2018.