

UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

MAQ MECÂNICA

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
NOVEMBRO 2020**

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

MAQ MECÂNICA

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Márcio Angelo Menardi

Comunicação e Expressão – Prof. Marcelo Alexandre Correia da Silva

Ética e Sociedade – Prof. Mateus Amoedo Zani

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

Alunos:

Kauã Enrique Oliveira Justino, RA 20001252.

Matheus do Amaral Roque, RA 20000087.

Rodrigo César da Silva, RA 20000168.

Roger Cirqueira dos Santos, RA 20000474.

Wender Zampalin Ferreira, RA 20000089.

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	7
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	8
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO	8
3.1.1 LOCALIZAÇÃO E ASPECTOS GERAIS DA SOCIEDADE NA QUAL A EMPRESA ESTÁ INSERIDA	8
3.1.2 CARTOGRAMA	9
3.1.3 ANÁLISE DO CONTEXTO ECONÔMICO	11
3.1.4 ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO	13
3.1.5 O QUE É O IDHM	14
3.1.6 IDHM EDUCAÇÃO (ACESSO AO CONHECIMENTO)	19
3.1.7 IDHM LONGEVIDADE (VIDA LONGA E SAUDÁVEL)	20
3.1.8 CONCLUSÃO: QUALIDADE DE VIDA E SUSTENTABILIDADE	25
3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	25
3.2.1 CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE	25
3.2.2 CONCEITO DE BALANÇO SOCIAL	27
3.2.3 BALANÇO SOCIAL DA MAQ MECÂNICA	28
3.2.4 CONCLUSÃO: ADOÇÃO DA PRÁTICA DA SUSTENTABILIDADE	30
3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA	30
4 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

Diante do atual cenário ambiental da nação, torna-se essencial entender e compreender como uma organização se comporta prejudicando ou contribuindo para a sustentabilidade. Com este pensamento, o principal objetivo proposto neste projeto é a análise de um balanço social, fornecendo assim uma visão ampla de como a empresa está posicionada quanto a estas questões.

A escolha da empresa Maq Mecânica Ltda. deve-se ao fato de apresentar informações fáceis de se obter de pessoas que estão no dia a dia da organização. Para a análise da empresa, algumas matérias foram ministradas, fornecendo a base para um estudo objetivo. São elas:

Em Metodologia Científica, lecionada pela professora Renata de Alencar, tivemos acesso à materiais voltados para o desenvolvimento e familiarização das linguagens e regras acadêmicas para produção científica. Todo o processo de formulação, desde a coleta de dados até a revisão do trabalho final foram abordados para que detalhes como citações e referências pudessem ser estudados e aplicados da maneira correta, a fim de garantir a concretização do projeto.

Na disciplina de Comunicação e Expressão, lecionada pelo professor Marcelo Alexandre, focamos nosso estudo nas práticas necessárias para ter uma boa comunicação, ou seja, conseguir transmitir uma informação de maneira clara e assertiva. Para isso, questões de posicionamento foram sendo atribuídas para gerar reflexões a respeito do nosso perfil profissional e emocional com o intuito de potencializar a comunicabilidade em momentos de apresentação e expressividade.

Em Ética e Sociedade, ministrada pelo professor Mateus Zani, estudamos características da população e aspectos geográficos de São João da Boa Vista - município em que se localiza a empresa Maq Mecânica. Além do mais, analisamos indicadores socioeconômicos com o intuito de avaliar o grau de desenvolvimento humano da realidade em que a empresa em estudo está inserida e estudamos variáveis do comércio varejista à nível nacional para analisar o volume de vendas e a variação dos preços dos produtos deste ramo do mercado nos últimos anos, permitindo assim, a análise do contexto econômico em que a Maq Mecânica se encontra. Desse modo, adquirimos embasamento para justificar a importância da adoção de um perfil ético

sustentável pelas organizações, isto é, devem alinhar as suas atividades econômicas com a prática da sustentabilidade, para garantir o desenvolvimento humano sustentável e à constante melhora na qualidade de vida da população.

Em Desenvolvimento Sustentável, matéria lecionada pelo professor Celso Antunes, abordamos o tema da sustentabilidade e observamos que ela deve ser pautada no equilíbrio entre três pilares: social, ambiental e econômico. Após este conceito introdutório, caminhamos rumo ao estudo do Balanço Social da empresa Maq Mecânica, isto é, as ações sociais que a mesma exerce em prol da sociedade e que comprovam a sua participação na responsabilidade social. Enfim, concluimos o quanto é importante as organizações terem um Balanço Social bem estruturado para retribuir à sociedade todos os recursos (de natureza ambiental ou humana) explorados pelas mesmas no desenvolvimento de suas atividades.

Lecionado pelo professor Marcio Angelo Menardi, a disciplina de Comportamento Humano nas Organizações nos permite ter uma visão mais íntima da empresa, voltada para seus funcionários. Entende-se que uma empresa não pode ser considerada sustentável se os próprios funcionários estiverem desmotivados, esta é a razão pela qual se faz essencial o estudo do lado humano da organização.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Maq Mecânica Ltda, inaugurada em 2007 é uma empresa brasileira do ramo da mecânica, localizada em São João da Boa Vista (SP) cujo CNPJ recebe o número: 09.289.599/0001-08.

Desenvolve suas atividades na construção de máquinas, peças e acessórios para os mais variados setores da indústria. Não só a construção de maquinários como também a manutenção desses fazem parte das atividades mais exercidas dentro da empresa. O aluguel de máquinas e equipamentos industriais e comerciais podem ser realizados pelas empresas que optarem por não imobilizar o seu capital. Sendo assim a hora/máquina é cobrada do cliente.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

3.1.1 LOCALIZAÇÃO E ASPECTOS GERAIS DA SOCIEDADE NA QUAL A EMPRESA ESTÁ INSERIDA

A empresa Maq Mecânica está localizada na cidade de São João da Boa Vista. Por sua vez, este é um município brasileiro que se encontra no interior do estado de São Paulo, mais precisamente, se localiza na região Centro-Leste do estado.

Após analisar dados de pesquisas feitas pelo IBGE, na tabela de número 6759 da ferramenta de pesquisa Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA (2020), foi constatado que, em 2020, São João da Boa Vista possui uma população de pessoas residentes em seu território de 91.771 habitantes. Entretanto, no ano de 2001, este número era de apenas 78.203 habitantes. Portanto, a população de pessoas residentes nesta cidade, durante o século XXI, apresentou um crescimento de 17,34%.

Conforme pesquisas feitas pelo IBGE (2010), tabela de número 200 do site do SIDRA, em 2010, a população de São João da Boa Vista era de 83.639 pessoas, sendo que deste índice 40.546 (48,48%) eram homens e 43.093 (51,52%) eram mulheres. Além do mais, cerca de 96,01% dessa população vivia na área urbana, enquanto 3,99% vivia na área rural. Outrossim, neste mesmo ano, a faixa etária de menores de 15 anos era de 18,81%, de 15 anos à 64 anos era de 70,76% e de 65 anos ou mais era de 10,43%.

Ao analisar os rendimentos, segundo dados de pesquisas do IBGE (2010), tabela de número 2030 do site do SIDRA, em 2010, cerca de 25,00% dos entrevistados não possuíam rendimento nominal mensal ou recebiam apenas por benefícios, 20,00% recebiam até 1 salário mínimo, 28,00% mais de 1 à 2 salários mínimos, 11,00% mais de 2 à 3 salários mínimos, 8,00% mais de 3 à 5 salários mínimos, 5,00% mais de 5 à 10 salários mínimos e, por fim, apenas cerca de 0,80% possuíam o rendimento nominal mensal de mais de 20 salários mínimos.

Segundo o site SP Cidades (2020), sobre as características geográficas de São João da Boa Vista, o clima é tropical quente, portanto os dias no verão são

predominantemente quentes e os invernos não costumam ser rigorosos. As chuvas se concentram nos meses mais quentes, à partir de outubro. A temperatura média do município é de 28°C.

A cidade ocupa as primeiras colinas de sua área que possuem altitudes de, em média, 730 metros. Logo, os seus moradores têm uma bela paisagem, mesmo em meio aos seus edifícios. Vale destacar que a vegetação original (composta por mata tropical) já foi praticamente toda devastada por conta da prática da agricultura, de modo especial, a do café.

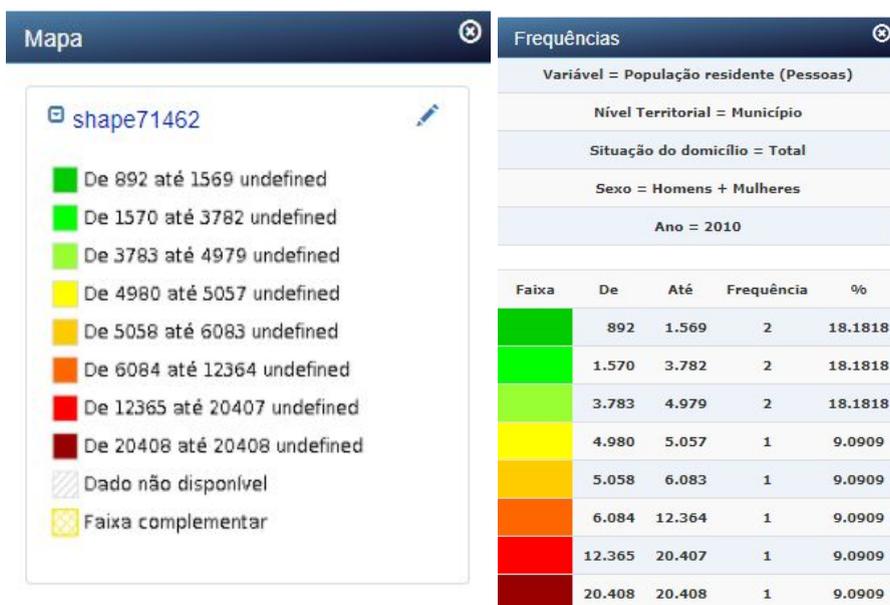
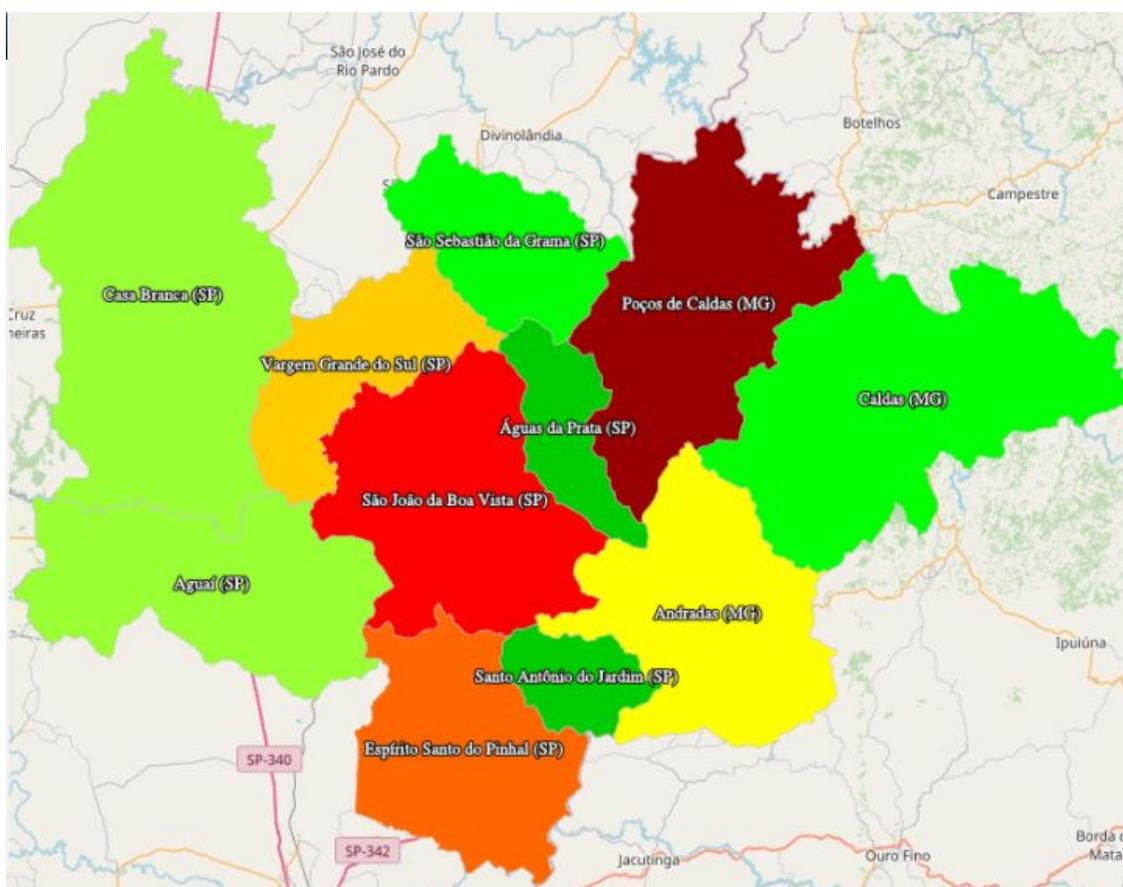
Abaixo, segue informações do aplicativo Mapeia (2020) de como chegar até São João da Boa Vista partindo de dois dos principais centros do estado de São Paulo:

- Partindo da cidade de São Paulo, a distância até São João da Boa Vista é de aproximadamente 220 km, sendo que as estradas não possuem nenhuma observação negativa quanto a sua qualidade. Este percurso feito de carro demora em média 2 horas e 43 minutos. É necessário passar por cinco pedágios, resultando em um custo com os mesmos de aproximadamente R\$ 41,90. O mesmo trajeto feito de ônibus demora em torno de 3 horas e 40 minutos, com a passagem custando aproximadamente R\$ 74,00. Há uma grande disponibilidade de horários de ônibus.
- Partindo da cidade de Campinas, a distância até São João da Boa Vista é de aproximadamente 122 km, sendo que as estradas são boas. Este percurso feito de carro demora cerca de 1 hora e 34 minutos. É preciso passar por três pedágios, resultando em um custo com os mesmos em torno R\$ 23,60. O mesmo trajeto feito de ônibus demora em média 2 horas e 10 minutos, com a passagem custando em torno de R\$ 45,00. Há uma grande disponibilidade de horários de ônibus.

3.1.2 CARTOGRAMA

Tendo em vista que São João da Boa Vista se destaca no IDHM Longevidade (assunto que será abordado mais à frente), foi feito um cartograma que representa a população acima de sessenta anos nesta cidade e nas cidades ao seu entorno.

Imagem 1: Cartograma - quantidade de pessoas acima de sessenta anos.



Fonte: SIDRA - IBGE. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/>. Acesso em: 31 de ago. 2020.

3.1.3 ANÁLISE DO CONTEXTO ECONÔMICO

Abaixo, temos dois gráficos que dizem a respeito do contexto econômico em que a empresa Maq Mecânica está inserida, à partir da análise de variáveis do comércio varejista a nível nacional.

Gráfico 1: Índice de volume e de receita nominal de vendas no comércio varejista ampliado - Variação anual (%).



Fonte: Banco de tabelas do SIDRA - IBGE, tabela 3417, 2020. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/home/ipca/brasil>. Acesso em: 17 de set. de 2020.

Ao analisar o gráfico acima, observamos que o Brasil passou por um período de crescimento contínuo no volume de vendas do comércio varejista entre julho 2010 e julho 2013. Vale destacar que nesses anos o índice estava crescendo cada vez menos. Logo, após este período de crescimento, entre julho 2014 e julho 2016 houveram decréscimos consecutivos no volume de vendas, sendo que o pior resultado aconteceu em julho 2016 com um decréscimo de -9,50% em relação ao mesmo mês do ano anterior. Entre julho de 2017 e julho 2019 houve um lento crescimento no volume de vendas, indicando uma possível recuperação dos resultados negativos dos anos anteriores. Contudo, em julho de 2020 o índice volta a sofrer uma drástica redução de -6,20%.

Levando em consideração que o gráfico apresentado acima faz à análise da situação das vendas do comércio varejista do Brasil como um todo, podemos concluir

que o contexto econômico atual da empresa Maq Mecânica não é bom, em vista que em julho de 2020 o país apresentou redução no volume de vendas neste setor. Portanto, se menos mercadorias estão sendo comercializadas por este setor da economia, provavelmente as empresas do mesmo passarão por dificuldades para superar este momento de turbulência.

Gráfico 2: Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) - Variação anual (%).



Fonte: Banco de tabelas do SIDRA - IBGE, tabela 1736, 2020. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/1736>> . Acesso em: 17 de set. de 2020.

O gráfico acima diz a respeito do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), isto é, a variação dos preços dos produtos adquiridos pelos consumidores brasileiros no comércio varejista, permitindo também analisar a inflação existente no setor. Sendo assim, as maiores altas de preços aconteceram em agosto de 2015 com um aumento de 7,69% e em agosto de 2016 com uma alta de 6,09%. Já, os menores crescimentos nos valores dos preços ocorreram em agosto de 2017 e agosto de 2020 com altas de apenas 1,27% e 1,16% respectivamente. O que mais chama a atenção no período analisado é que o menor crescimento aconteceu exatamente no ano de 2020.

Conforme os dados dos gráficos, pode se concluir que o ano de 2020 não tem sido bom para a empresa Maq Mecânica e para as demais empresas do setor varejista, devido ao cenário em que se encontram onde o volume de vendas apresentou queda (algo que não acontecia desde 2016) e além disso, o índice de preços ao consumidor

teve uma variação menor do que nos anos anteriores, portanto vendeu-se menos e sem grandes elevações nos preços.

3.1.4 ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

De acordo com o site Atlas Brasil (2020), o desenvolvimento humano é o processo de ampliação das liberdades das pessoas, visando garantir uma variedade de oportunidades para que as mesmas possam escolher a vida que desejam ter. Assim, o desenvolvimento humano deve ser centrado nas pessoas e na ampliação do seu bem-estar.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) foi apresentado em 1990, no primeiro Relatório de Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Inicialmente, o IDH surgiu como alternativa ao Produto Interno Bruto (PIB) que levava em consideração apenas questões econômicas para medir o grau de desenvolvimento de um país.

Segundo Oliveira e Sousa, (2020 p. 49), “o IDH surgiu como uma medida de desenvolvimento humano, em alternativa ao PIB, hegemônico à época como medida de desenvolvimento, obtendo grande repercussão mundial [...]”.

Ademais, o crescimento econômico de uma sociedade - acúmulo de riqueza e o aumento da renda - só pode ser visto como qualidade de vida se for transformado em conquistas concretas para as pessoas, como na diminuição das desigualdades sociais.

O IDH é de extrema importância por mensurar o grau de desenvolvimento das nações levando em consideração três dos requisitos mais importantes para a expansão das liberdades das pessoas: **saúde, educação e renda**. Assim, se tornou uma referência mundial para auxiliar as políticas públicas na garantia de questões básicas a população.

As três dimensões do IDH:

- **Vida longa e saudável (longevidade):** é fundamental que a morte prematura seja evitada e que as pessoas possam ter a oportunidade de crescerem e se desenvolverem com acesso à saúde de qualidade, para terem uma vida longa, saudável e plena.
- **Acesso ao conhecimento (educação):** o acesso ao conhecimento é essencial para o exercício das liberdades individuais, da autonomia e da auto-estima, e para as

pessoas expandirem as suas habilidades, ampliarem os seus horizontes e as suas perspectivas sobre seu futuro.

- **Padrão de vida (renda):** a renda garante o acesso às necessidades básicas como água, comida e abrigo, isto é, permite um padrão de vida digno.

Imagem 2: As três dimensões do IDH.



Fonte: Atlas Brasil. As três dimensões do IDH. Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em 22 de set. de 2020.

Outrossim, outro benefício proporcionado pelo IDH foi a possibilidade da criação do Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM), que avalia as condições de vida de cada país, em seus estados e em suas cidades.

3.1.5 O QUE É O IDHM

O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) foi criado com o objetivo de adaptar a metodologia do IDH Global para calcular grau de desenvolvimento de municípios e estados separadamente do restante do país em que se encontram. É importante destacar que O IDHM considera as mesmas três dimensões do IDH Global: **renda, educação e longevidade**.

Conforme Oliveira e Sousa, (2020 p. 48),

No Brasil, a adequação dessa metodologia iniciou em 1998, com o surgimento do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM), resultado de uma parceria entre PNUD, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Fundação João Pinheiro, onde, a partir de dados do Censo Demográfico, calcularam o IDHM de todos os municípios brasileiros (PNUD 2013).

Ao avaliar o grau desenvolvimento de níveis subnacionais (municípios e estados), o IDHM permite uma avaliação mais minuciosa acerca do bem-estar da população.

O site Atlas Brasil (2020), enfatiza que o IDHM é importante em três quesitos:

- **Contraponto ao PIB:** o IDHM populariza o conceito que desenvolvimento deve ser centrado nas pessoas, e não no crescimento econômico.
- **Comparação entre municípios:** o IDHM e seus três componentes proporciona a comparação entre os municípios brasileiros ao longo do tempo ao transformar o grau de desenvolvimento dos mesmos em um único número.
- **Estímulo à melhoria:** o ranking do IDHM permite os gestores de políticas públicas no nível municipal tomarem ações e decisões mais eficientes para melhorar a vida da população.

Apesar de todos os pontos positivos que o IDHM possui, ele ainda apresenta deficiências, pois não leva em consideração aspectos socioambientais, como a prática da sustentabilidade, ao medir o índice de desenvolvimento de uma unidade territorial.

Assim sendo, foi criado um estudo que incorpora o fator da sustentabilidade ao nível de desenvolvimento humano nos estados brasileiros. Com isso, foi elaborado o chamado IDHMS (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal Sustentável). Para

tanto, foi feito um estudo entre os dados padrões analisados para o IDHM (longevidade, educação e renda) e o ISA (Índice de Sustentabilidade Ambiental).

Os resultados apontaram uma diferença significativa entre o IDHM e o IDHMS, apontando que os governos, ao utilizar apenas o IDHM como base para suas ações, acabam por priorizar o bem-estar social sem levar em consideração o prejuízo causado ao meio ambiente (OLIVEIRA e SOUSA 2020).

Portanto, uma vez que os estados brasileiros possuem uma maior diversificação de recursos naturais, faz-se necessário o incremento de um indicador que leve em consideração a administração desses recursos, a fim de tornar mais preciso e abrangente o estudo do IDHM, isso é, o incremento da sustentabilidade (OLIVEIRA e SOUSA, 2020).

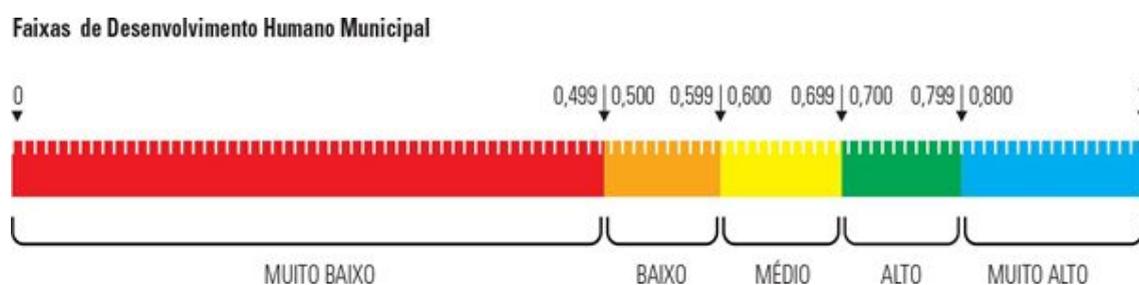
Segundo Clitia Martins, (2002 p. 174) “a sustentabilidade para o desenvolvimento humano deve ser buscada e praticada em diversos níveis, começando pelas atitudes individuais, para tentar reduzir a marca humana no planeta [...]”.

Enfim, concluímos que quando há a integração entre os conceitos de sustentabilidade e de desenvolvimento humano, chega-se ao que é chamado de desenvolvimento humano sustentável.

Como ler o IDHM:

O IDHM é um número que varia entre 0 e 1. Quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano de uma unidade federativa, município, região metropolitana ou UDH.

Imagem 3: Faixas de Desenvolvimento Humano Municipal.



Fonte: Atlas Brasil. Faixas de Desenvolvimento Humano Municipal. Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 22 de set. 2020.

Logo abaixo, segue as tabelas referentes ao IDHM e as suas três dimensões do país Brasil e do município de São João da Boa Vista-SP, nos anos de 1991, 2000 e 2010.

Tabela 1: IDHM

Espacialidades	IDHM 1991	IDHM 2000	IDHM 2010
Brasil	0,493	0,612	0,727
São João da Boa Vista	0,585	0,722	0,797

Fonte: Censos Demográficos (1991, 2000 e 2010). Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 22 de set. 2020.

Análise:

- Nos três períodos analisados, o IDHM de São João da Boa Vista esteve melhor que o IDHM do Brasil.
- Em 1991, o IDHM de São João da Boa Vista era classificado como Baixo. Em 2000, ele passa a ser classificado como Alto, após ter um crescimento de 23,41%. E, em 2010, o mesmo índice se manteve classificado com Alto após ter um crescimento de 10,38%.

Tabela 2: IDHM Renda

Espacialidades	IDHM Renda 1991	IDHM Renda 2000	IDHM Renda 2010
Brasil	0,647	0,692	0,739
São João da Boa Vista	0,693	0,741	0,776

Fonte: Censos Demográficos (1991, 2000 e 2010). Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 22 de set. 2020.

Análise:

- Nos três períodos analisados, o IDHM Renda de São João da Boa Vista esteve melhor que o IDHM Renda do Brasil.
- Em 1991, o IDHM Renda de São João da Boa Vista era classificado como Médio. Em 2000, ele passa a ser classificado como Alto, após ter um crescimento de 6,92%. E, em 2010, o índice se manteve classificado como Alto após ter um crescimento de 4,72%.

Tabela 3: IDHM Longevidade

Espacialidades	IDHM Longevidade 1991	IDHM Longevidade 2000	IDHM Longevidade 2010
Brasil	0,662	0,727	0,816
São João da Boa Vista	0,774	0,833	0,871

Fonte: Censos Demográficos (1991, 2000 e 2010). Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 22 de set. 2020.

Análise:

- Nos três períodos analisados, o IDHM Longevidade de São João da Boa Vista esteve melhor que o IDHM Longevidade do Brasil.
- Em 1991, o IDHM Longevidade de São João da Boa Vista era classificado como Alto. Em 2000, ele passa a ser classificado como Muito Alto, após ter um crescimento de 7,62%. E, em 2010, o índice se manteve classificado como Muito Alto após ter um de crescimento 4,56%.

Tabela 4: IDHM Educação

Espacialidades	IDHM Educação 1991	IDHM Educação 2000	IDHM Educação 2010
Brasil	0,279	0,456	0,637
São João da Boa Vista	0,373	0,610	0,749

Fonte: Censos Demográficos (1991, 2000 e 2010). Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 22 de set. 2020.

Análise:

- Nos três períodos analisados, o IDHM Educação de São João da Boa Vista esteve melhor que o IDHM Educação do Brasil.
- Em 1991, o IDHM Educação de São João da Boa Vista era classificado como Muito Baixo. Em 2000, ele passa a ser classificado como Médio, após ter um crescimento de 63,53%. E, em 2010, o índice teve um crescimento de 22,78% passando a ser classificado como Alto.

Após analisar os dados das tabelas acima, podemos concluir que São João da Boa Vista sempre obteve melhores resultados que o Brasil. Também devemos destacar que ambos melhoram os seus índices sucessivamente em cada ano de estudo.

Coincidentemente, tanto São João da Boa Vista como o Brasil apresentaram os melhores e os piores resultados nas mesmas dimensões do IDHM. Os melhores resultados aconteceram no IDHM Longevidade, sendo que o município têm uma média de 0,826 enquanto o país apresenta uma média de 0,735 nesta dimensão nos três períodos de análise. Já, os piores resultados aconteceram no IDHM Educação, com São João da Boa Vista e o Brasil tendo médias respectivamente de 0,577 e 0,457 nesta dimensão do IDHM.

3.1.6 IDHM EDUCAÇÃO (ACESSO AO CONHECIMENTO)

Conforme já foi apresentado acima, com dados do site Atlas Brasil (2010), o IDHM de São João da Boa Vista, no ano de 2000, era de 0,722. Em 2010, este mesmo índice passa a ser de 0,797, representando assim, um crescimento de 10,38%.

Uma das partes que formam a média do IDHM é a qualidade da Educação. Quando analisamos o IDHM relativo à Educação de São João da Boa Vista, de acordo com o site Atlas Brasil (2010), no ano 2000, era de 0,610. Já, em 2010, era de 0,749, o que indica uma melhora de 22,78%.

Dando continuidade a análise do quesito Educação, segundo informações do Censo Escolar, disponibilizadas no site IBGE Cidades (2018), no ano de 2018, São João da Boa Vista tinha 17.302 alunos matriculados em sua rede de ensino, sendo que desse total 4.481 alunos estavam matriculados no Ensino Infantil, 9.198 no Ensino Fundamental e 3.623 no Ensino Médio. Outrossim, este município contava com 1.264 docentes, sendo que eram 383 responsáveis pelo Ensino Infantil, 545 do Ensino Fundamental e 336 do Ensino Médio. Além do mais, São João da Boa Vista para garantir a educação aos seus alunos possuía 90 escolas, sendo 41 disponibilizadas para o Ensino Infantil, 34 ao Ensino Fundamental e 15 ao Ensino Médio.

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) é o órgão público responsável por levantar dados que medem a qualidade da Educação no Brasil. Para tanto, foi desenvolvido o chamado Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), que apresenta uma escala com variação de zero a dez, sendo o zero a pior nota de qualidade e o dez a melhor nota. Na criação do IDEB, também foram estipuladas metas a serem alcançadas para proporcionar melhorias na

Educação. Mas, as metas são diferentes entre os municípios, estados e para a federação, pois qualidade do ensino em cada nível territorial está em patamares diferentes.

Logo, de acordo com site do INEP (2019) - no Ensino Fundamental I - em 2005 (ano que foi definido que o Brasil teria um plano para o desenvolvimento da Educação) a nota do IDEB em São João da Boa Vista era de 5,3. Até o ano de 2019 (último ano que essa pesquisa foi feita), o município teve uma melhora constante na qualidade da sua Educação, finalizando com uma nota de 6,9. Isto é, teve um crescimento entre 2005 e 2019 de 30,18%. A meta a ser alcançada por São João da Boa Vista, no ano de 2021, é atingir a nota de 7,1, ou seja, em relação ao ano de 2019, a nota precisa crescer 2,89%.

No Ensino Fundamental II de São João da Boa Vista, a nota do IDEB, em 2005, era de 4,6. Em 2019, passa a ser de 5,3. Representando assim, um crescimento de 15,21%. A meta projetada para 2021 é de 6,4, o que será possível à partir de um crescimento de 20,75% em comparação ao IDEB de 2019.

E no Ensino Médio de São João da Boa Vista, a nota do IDEB, em 2017 (primeira pesquisa feita nessa fase de ensino) era de 4,2. Já, em 2019, a nota passa a ser de 4,6, representando um crescimento de 9,52%. A nota projetada para 2021 era de 4,6, ou seja, ela já foi alcançada em 2019.

A partir da análise dos dados citados acima, pode se concluir que a qualidade do ensino escolar em São João da Boa Vista não está ruim, pois o último IDHM relativo à Educação do município é classificado como Alto. Além do mais, a meta do IDEB do Ensino Fundamental I está próxima de ser alcançada. A do Ensino Fundamental II é a que se encontra mais longe de ser alcançada (o que exige dos órgãos competentes uma maior atenção a essa fase do ensino) em vista que a meta do Ensino Médio foi alcançada com dois anos de antecedência. Enfim, a cidade deve buscar constantemente melhorar ao máximo o seu IDHM Educação para sempre conseguir oferecer uma Educação de qualidade alta a sua população.

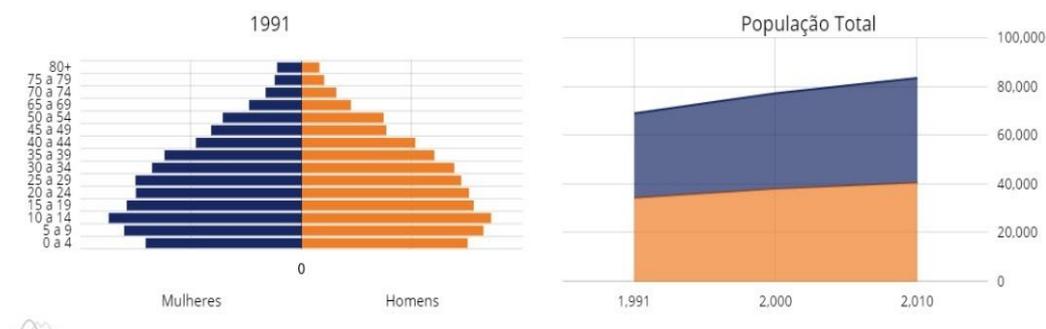
3.1.7 IDHM LONGEVIDADE (VIDA LONGA E SAUDÁVEL)

Abaixo, segue a análise de três pirâmides etárias que contextualizam a taxa de natalidade (número de crianças nascidas vivas) e de expectativa de vida (idade estimada que uma pessoa pode vir a viver) do município de São João da Boa Vista. Por sinal, vale destacar que a qualidade da saúde oferecida pelas políticas públicas a população

interfere diretamente nos números dessas taxas, pois se todos tiverem acesso à saúde de qualidade os resultados dessas serão melhores.

Imagem 4: Pirâmide etária e distribuição por sexo, segundo os grupos de idade no município - São João da Boa Vista/SP - 1991.

Pirâmide etária e distribuição por sexo, segundo os grupos de idade no município - São João da Boa Vista/SP - 1991, 2000 e 2010

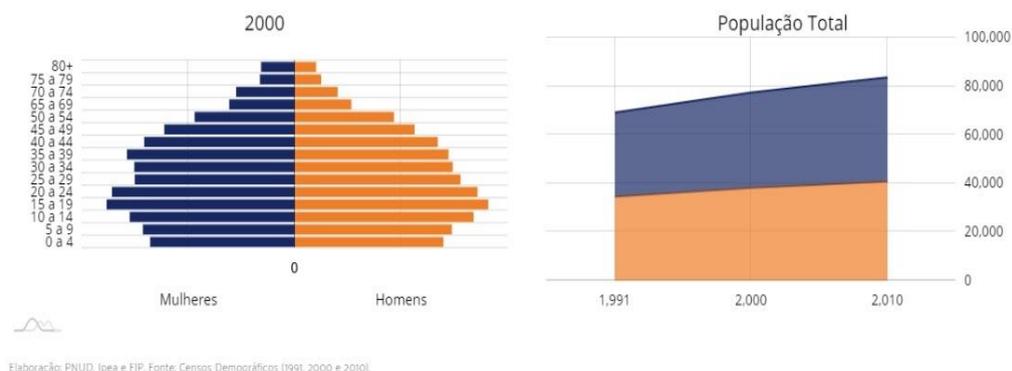


Fonte: Censo Demográfico (1991). Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 13 de out. de 2020.

Ao observar a pirâmide etária de 1991, fica claro que São João da Boa Vista neste ano tinha uma alta taxa de natalidade. Sendo assim, este município possuía uma grande quantidade de crianças e adolescentes, principalmente entre a faixa etária dos 10 anos aos 14 anos. Porém, a expectativa de vida era baixa, pois a partir da faixa etária dos 50 anos iniciou-se uma redução drástica na quantidade de pessoas. Logo, concluímos que a qualidade de vida neste período era ruim, pois nasciam bastante crianças, mas elas não alcançavam as faixas etárias mais altas da pirâmide, ou seja, as condições de acesso a saúde não eram boas.

Imagem 5: Pirâmide etária e distribuição por sexo, segundo os grupos de idade no município - São João da Boa Vista/SP - 2000.

Pirâmide etária e distribuição por sexo, segundo os grupos de idade no município - São João da Boa Vista/SP - 1991, 2000 e 2010

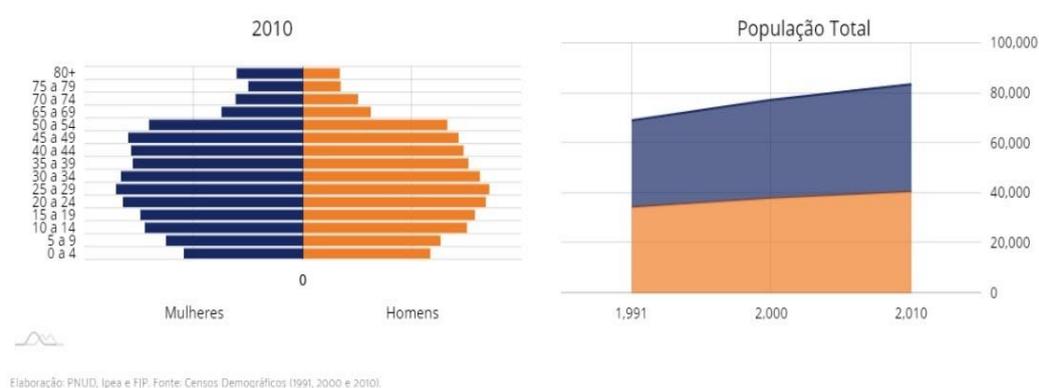


Fonte: Censo Demográfico (2000). Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 13 de out. de 2020.

No ano de 2000, em comparação ao ano de 1991, a taxa de natalidade sofreu uma leve queda. Entretanto, a quantidade de pessoas adultas - dos 18 aos 54 anos - aumentou significativamente. E também houve uma melhora na expectativa de vida, pois mais pessoas chegaram nas faixas etárias acima dos 60 anos. Assim, concluímos que as condições de saúde e de vida neste período estavam melhor.

Imagem 6: Pirâmide etária e distribuição por sexo, segundo os grupos de idade no município - São João da Boa Vista/SP - 2010.

Pirâmide etária e distribuição por sexo, segundo os grupos de idade no município - São João da Boa Vista/SP - 1991, 2000 e 2010



Fonte: Censo Demográficos (2010). Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 13 de out. de 2020.

Já, no ano de 2010, em comparação ao ano de 2000, a taxa de natalidade volta a sofrer uma leve queda. Entretanto, a quantidade de pessoas dos 18 aos 54 anos permaneceu praticamente sem alterações. Mas, a quantidade de pessoas nas faixas

etárias mais altas da pirâmide aumentou bastante, indicando uma excelente melhora na expectativa de vida e nas condições de acesso a saúde de qualidade.

A tabela a seguir, mostra as esperanças de vida ao nascer e as taxas de mortalidade infantil para os anos de 2000 e 2010.

Tabela 5: Longevidade e mortalidade no município de São João da Boa Vista/SP - 2000 e 2010 (% com relação para mil pessoas).

Indicadores	2000	2010
Mortalidade infantil	14,60	9,45
Esperança de vida ao nascer	74,97	77,23

Fonte: IBGE. Censos Demográficos de 2000 e 2010. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 13 de out. de 2020.

Análise:

- **Mortalidade infantil:** o índice de mortalidade de infantil deve ser calculado para uma relação de mil pessoas. A Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma que o ideal é que essa taxa permaneça abaixo de 10,00 para cada mil crianças nascidas vivas. Conforme a tabela acima, em 2000 o índice de mortalidade infantil era de 14,60, ou seja, ele estava acima do recomendado pela OMS. Já em 2010, o mesmo índice estava dentro do ideal recomendado, pois após ter um decréscimo de -35,27% passou a ser de 9,45.
- **Esperança de vida ao nascer:** o índice de esperança de vida ao nascer (expectativa de vida) não têm um limite ideal, pois o ideal é viver o máximo possível. Segundo a tabela acima, em 2000, o índice de expectativa de vida era de viver 74,97 anos. Em 2010, após um crescimento de 3,01% no índice, a expectativa de vida passa a ser de 77,23 anos.

Podemos concluir, que esta tabela reflete exatamente o que aconteceu na pirâmide etária, que no caso foi a redução da mortalidade infantil (decréscimo de -35,27%), e o aumento na esperança de vida ao nascer (crescimento de 3,01%), indicando uma melhora nas condições de acesso a saúde de qualidade.

A tabela a seguir mostra outros indicadores de saúde, desagregados por sexo e cor para os anos de 2016 e 2017.

Tabela 6: Outros indicadores de saúde, por sexo e cor, calculados com base nos registros do Ministério da Saúde - São João da Boa Vista/SP - 2016 e 2017 (% com relação para mil pessoas).

Indicadores	Total	Total	Negros	Branco	Mulheres	Homens
Período	2016	2017	2017	2017	2017	2017
Taxa bruta de mortalidade	8,46	8,63	1,12	7,40	3,91	4,72
Taxa de mortalidade por doenças não transmissíveis	434,33	479,53	62,16	414,04	205,35	274,17
% de internações por doenças relacionadas saneamento ambiental inadequado	0,49	0,33	0,35	0,27	0,33	0,32

Fonte: DataSUS - Ministério da Saúde (2016 e 2017). Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/>. Acesso em: 13 de out. de 2020.

Análise:

- Taxa bruta de mortalidade: do ano de 2016 para o ano de 2017 a taxa bruta de mortalidade teve um crescimento de 2,00%. No ano de 2017, homens representaram cerca de 54,70% e mulheres cerca de 45,30% do índice da mesma. Além do mais, brancos constituíam cerca de 85,74% do total desta taxa.
- Taxa de mortalidade por doenças não transmissíveis: do ano de 2016 para o ano de 2017 a taxa de mortalidade por doenças não transmissíveis teve um crescimento de 4,06%. No ano de 2017, homens representaram cerca de 57,17% e mulheres cerca de 42,83% do índice da mesma. Além do mais, brancos constituíam cerca de 86,34%, do total desta taxa.
- % de internações por doenças relacionadas saneamento ambiental inadequado: do ano de 2016 para 2017 essa taxa apresentou um decréscimo de -32,65%. No ano de 2017, o índice entre homens e mulheres estava equilibrado. Além do mais, na questão entre brancos e negros, existe uma leve tendência de mais casos de internações por questão de saneamento básico entre negros

O fato de pessoas brancas serem a ampla maioria nas taxa bruta de mortalidade e na taxa de mortalidade por doenças não transmissíveis, acontece por São João da Boa Vista ter a sua população formada por 79,41% de pessoas brancas contra apenas 20,34% de pessoas negras. Outrossim, os homens são a leve maioria nessas duas taxas, pois por

questões culturais são acostumados a cuidar menos da sua saúde em comparação às mulheres. Já a questão do saneamento ambiental inadequado no município se encontra em uma boa situação, refletindo em poucos casos por internações por doenças provenientes da falta de saneamento básico.

O IDHM Longevidade de São João da Boa Vista, em 2000, era de 0,833 e em 2010 ele passa a ser 0,871, isto é, apresentou um crescimento de 4,56%. Portanto, podemos concluir que este aumento coincide com melhora nos resultados da pirâmide etária e das taxas de mortalidade infantil e da esperança de vida ao nascer nas últimas décadas. Ademais, fica evidente que o acesso a saúde de qualidade no município está mais fácil nos tempos atuais do que antigamente. Mas, é essencial que esta melhora continue acontecendo constantemente para garantir que a população cada vez mais consiga ter uma vida longa, saudável e plena.

3.1.8 CONCLUSÃO: QUALIDADE DE VIDA E SUSTENTABILIDADE

Portanto, após estudar indicadores socioeconômicos, podemos concluir que a qualidade de vida de uma unidade territorial está diretamente ligada à prática da sustentabilidade. Desse modo, para se ter uma qualidade de vida boa, com acesso à saúde, à educação e a um padrão financeiro digno, só será possível se o meio ambiente oferecer recursos naturais necessários que garantem tais condições. Isto é, quando por exemplo pensamos em ter uma vida longa e plena, ela só ocorrerá se ter alimentos saudáveis e com um ar para se respirar com pouca poluição. Outrossim, se uma empresa - no caso em estudo é a Maq Mecânica - adotar o perfil ético sustentável em suas atividades, ela estará contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico da realidade em que está inserida e estará preservando e economizando matérias primas essenciais em sua produção, evitando a extinção dos recursos naturais e aumentando o seu lucro. Enfim, é essencial que a ideia de desenvolvimento humano seja pautada no conceito desenvolvimento humano sustentável.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

3.2.1 CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE

Segundo o site Bioblog (2017), o conceito de sustentabilidade é definido como a busca pela satisfação das necessidades do homem sem prejudicar o meio ambiente. Contudo, atualmente, muitos indivíduos ainda acreditam que este tema envolve somente questões ambientais. Entretanto, para que seja possível ocorrer o desenvolvimento sustentável é necessário que ele seja pautado e interligado com três pilares: ambiental, social e econômico.

Os três pilares da sustentabilidade:

- **Ambiental:** a realização das atividades humanas exige a exploração dos recursos naturais. Logo, neste campo a sociedade deve desenvolver práticas sustentáveis, como a reciclagem, o uso de energias renováveis e o reflorestamento, para preservar ao máximo o meio ambiente.
- **Social:** refere-se a saúde e ao bem-estar das pessoas. Sendo assim, é essencial ter mecanismos políticos que assegurem uma boa qualidade de vida e direitos iguais a todos.
- **Econômico:** não se trata apenas de questões financeiras. Este pilar, além de movimentar a economia, também têm como função garantir empregos (aspecto social) e buscar desenvolver técnicas sustentáveis que reduzem o consumo de matérias-primas (aspecto ambiental).

Como foi exposto, entendemos que a sustentabilidade não é apenas ambiental, por isso seu retorno dentro de uma organização pode ser muito maior do que se imagina à primeira vista.

Conforme o site Consultoriaiso (2018) destaca em seu artigo “a importância de ser uma empresa sustentável”, uma marca envolvida em desastres ambientais perde o seu valor para a sociedade, sendo altamente mal vista e criticada.

Em contrapartida, o professor Michael Porter (2013) defende que uma empresa com foco no desenvolvimento sustentável tende a gerar lucro, contrariando a ideia anteriormente difundida de que as empresas geram lucros ao criarem problemas sociais,

como por exemplo a poluição, com a ideia de que se a empresa polui, ela gera mais lucro do que se tentasse reduzir a poluição.

Ainda de acordo com Porter (2013), esse tipo de pensamento vem ficando pra trás e cada vez se prova de que uma das melhores maneiras para as empresas ampliarem seus lucros, é resolvendo problemas sociais, tornando as empresas mais eficientes, poupando recursos (diminuindo a poluição) e tornando o ambiente de trabalho mais seguro de forma a evitar acidentes, todo esse conjunto de ações faz que a empresa se torne mais rentável ao poupar recursos.

Dentro deste cenário, identifica-se que o planejamento é fundamental, ainda mais dentro de uma operação sustentável. Respeitando cada pilar de forma harmoniosa, uma organização traz para si ganhos financeiros na melhor utilização de recursos e diminuição no desperdício e promove um bem estar melhor para a sociedade e seus próprios funcionários.

3.2.2 CONCEITO DE BALANÇO SOCIAL

De acordo com o site Contábeis (2014), o Balanço Social - também é conhecido por Relatório de Sustentabilidade Empresarial, Balanço Social Corporativo ou Relatório Social-Ambiental - é constituído por um conjunto de informações de natureza social e ambiental, sejam elas qualitativas ou quantitativas, com objetivo de demonstrar para a sociedade a gestão econômico-social e a responsabilidade social que uma entidade esteja desenvolvendo. Entende-se por informações de natureza social e ambiental: a geração e distribuição de riqueza, os recursos humanos e a interação da entidade com o ambiente externo (comunidade) e com o meio ambiente. Enfim, tais informações permitem analisar de maneira transparente as ações de uma entidade no exercício da sua responsabilidade social.

Portanto, o Balanço Social mostra publicamente que a organização não está preocupada somente com a geração de lucros, mas sim também com o seu desempenho social, apresentando indicadores de ordem ambiental, social e econômica. Desse modo, o Balanço Social amplia a comunicação e melhora a imagem das organizações diante da sociedade, pois presta contas da forma de como estas utilizam os recursos que originalmente não lhes pertenciam. Outrossim, ao ser uma ferramenta de gestão da responsabilidade social, o Balanço Social passa a ser uma forma de vislumbrar os

compromissos estabelecidos sobre a responsabilidade social em direção à sustentabilidade.

Ademais, o Balanço Social não está restrito a empresas privadas, pois é passível de utilização por organizações sem fins lucrativos, para elas fazerem um demonstrativo de suas ações no âmbito social. Desse modo, o Balanço Social por meio indicadores de desempenho ou desenvolvimento social procuram demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização no sentido de apresentar uma análise do bem-estar dos indivíduos externamente ou internamente a essa organização.

Atualmente, no Brasil, há um debate sobre a necessidade ou não de tornar os Balanços Sociais das empresas obrigatórios e regulamentados. Os defensores de uma maior formalização desses balanços alegam que a parte interessada nas organizações (*stakeholders*) e os acionistas têm pouco poder de pressão para demandar que certas informações sejam reveladas de forma correta, além do nível dos Balanços Sociais divulgados, muitas vezes, não é satisfatório e de boa qualidade. No sentido de buscar uma maior formalidade sobre este tema, existem alguns projetos de lei, sendo tramitados nas esferas federal, estadual e municipal, que exigem a regulamentação desses balanços.

3.2.3 BALANÇO SOCIAL DA MAQ MECÂNICA

Após realizar estudos referentes à empresa Maq Mecânica, segue abaixo as ações sociais que comprovam a participação e o papel da mesma na sua responsabilidade social:

- **ACECardMais:**

A fim de proporcionar mais economia e facilidade aos associados, a empresa providenciou uma parceria com a Associação Comercial que possui uma série de convênios na área de saúde, educação, idiomas, serviços e lazer, além dos convênios empresariais. Para ter acesso aos descontos e benefícios, o ACECard foi distribuído entre os funcionários que precisam apresentá-lo junto a um documento com foto nos estabelecimentos parceiros. Os benefícios são válidos para todos os estabelecimentos associados à Associação Comercial, bem como seus colaboradores, além dos cônjuges e dependentes diretos destes.

- **Sistema para limpeza de peças com biorremediação (Walter Bio-Circle):**

Para a limpeza de óleos, graxas, fuligens, ceras etc. sem a necessidade da utilização de solventes, muitas vezes perigosos para o meio ambiente e à saúde humana, a empresa conta com o sistema Bio-Circle L que é um desengraxante com fórmula avançada para limpezas industriais, a base d'água, com pH neutro, atóxico, biodegradável, que não é inflamável e não contém componentes perigosos. Com isso, todos os metais que necessitam de limpeza, normalmente componentes de maquinário, são limpos sem causar danos ao operador e ao meio ambiente além de garantir a certificação da ISO 14001.

- **Plano de saúde para os trabalhadores (Santa Casa / UNIMED):**

Os trabalhadores têm direito de escolher um dos planos oferecidos pela empresa com custos variando entre 32 e 100 reais de acordo com a unidade escolhida.

- **Desenvolvimento profissional:**

Os funcionários recebem treinamentos na área metalúrgica nos centros de Santa Bárbara e Mogi Guaçu, principalmente, onde aprendem o funcionamento de uma nova máquina para serem capazes de operá-la. Além disso, cursos de softwares como SolidWorks e SolidCAM, altamente necessários numa empresa que atua na área, são comprados e oferecidos aos profissionais requisitados. A empresa, atualmente, se flexibilizou a situação do distanciamento e está realizando treinamento online de seus profissionais para a utilização de novos softwares.

- **Participação em assuntos externos:**

O grupo da qual a empresa participa, mostrou muita prontidão no combate aos incêndios acontecidos na região, quando financiou horas de trabalho dos aviões que trabalharam na contenção das chamas.

- **Lavagem de panos industriais e reaproveitamento de cavacos:**

É irrefutável que, nos dias de hoje, as indústrias de metalmecânica do mundo inteiro geram imensas quantidades de cavacos de usinagem por ano. Dessa forma, a empresa se mostra cada vez mais preocupada e consciente de que os recursos naturais são finitos e reutilização econômica desses materiais podem ser grandes atrativos capitais e ambientais.

Portanto, a reutilização dos cavacos tem como base o aproveitamento desses materiais para venda, diretamente para as empresas ou para a própria indústria do grupo que se encarrega dos materiais de cobre (CBL). Dependendo do tipo e tratamento do

material, os cavacos tomam caminhos diferentes, desde o ferro velho até empresas especializadas.

Já os panos industriais são recolhidos e depositados em um latão próprio que tem como destino empresas responsabilizadas por fazer o tratamento e a devolução deles para novo uso.

Os panos passam por uma pré-higienização: identificação do material da peça e tipo de sujidade, depois por um processo de lavagem para remoção de graxas, resinas, solventes e outros tipos de substâncias químicas utilizadas nos processos de limpeza e manutenção de equipamentos das empresas e ainda úmidos, os panos e toalhas são levados para o processo de secagem, respeitando as especificidades de cada material. Já secos, os utensílios são transportados para a parte de checagem de danos nas peças.

3.2.4 CONCLUSÃO: ADOÇÃO DA PRÁTICA DA SUSTENTABILIDADE

Sendo assim, percebe-se que a antiga economia linear que tem como base a extração de matérias primas que serão moduladas, industrializadas, transformadas em produtos e no final de sua vida útil, descartadas, está ficando para trás e dando espaço a um novo conceito que leva em consideração os três pilares da sustentabilidade para alcançar lucros e agradar tanto a sociedade quanto o meio ambiente.

Dessa forma, a empresa escolhida está trilhando o caminho certo e procurando novas opções sustentáveis para aplicar em seus processos, uma decisão assertiva para quem deseja se manter competitivo no mercado e bem visto pelos olhos da sociedade.

3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA

Para o desenvolvimento do tópico de Comportamento Humano nas Organizações no Projeto Integrado, abordamos dois aspectos muito relevantes: A Psicologia como Ciência e o Diagnóstico Organizacional.

Segundo Dennis Mantovani (2018), do site da UNDB, a psicologia é “o estudo do comportamento humano e sua maneira de pensar, relacionado à sociedade em que vive, levando em consideração as experiências subjetivas.” Devido a sua função, esta ciência é de extrema importância neste módulo, pois trabalha com a parte teórica e prática, buscando um equilíbrio *bio psico social*.

Por ser uma ciência, existe a necessidade de princípios. Como exemplo temos a precisão, a objetividade e a presença de tentativas. Estes princípios fazem com que uma ciência focada no homem evite distorções, corrija erros e assim apresente resultados numéricos para uma melhor avaliação.

Não só esses princípios, como também o empirismo, a parcimônia e o determinismo direcionam nossa visão para desenvolver um espírito aberto a críticas, favorecendo, conseqüentemente, a interpretação correta das informações e deixando para trás o sentimento de fatalismo (destino certo dos acontecimentos).

O Diagnóstico Organizacional funciona como um pilar para que o profissional em Ciências Contábeis avalie de forma mais específica o ambiente em que está inserido. Assim, ele pode avaliar a relação entre os funcionários, como é executado o trabalho entre eles, o bem-estar, a segurança, como é em si o ambiente de trabalho e o clima organizacional, saber quais meios de comunicação detém e de que informações deve ter conhecimento para extrair o melhor que a empresa têm a oferecer.

A partir disso, as ideias são postas e colocadas frente aos funcionários a fim de tirar a prova real do trabalho e da satisfação dos profissionais. Vale ressaltar que, para obter essas respostas pode ser feito um questionário para os funcionários da empresa responderem. Depois das respostas obtidas, o profissional pode ver o que tem que ser mudado e tomar atitudes práticas para corrigir o que é necessário e melhorar ainda mais a organização da empresa. Portanto, o profissional em Ciências Contábeis desempenha um papel estratégico dentro das organizações, em vista que, é o responsável para elencar mudanças que vão melhorar o ambiente das empresas.

Assim sendo, foi elaborado um questionário para avaliar o Diagnóstico Organizacional da empresa Maq Mecânica.

Analisando a primeira pergunta do questionário que tinha por objetivo levantar dados a respeito dos tipos de papéis da empresa, obtivemos respostas indicadoras de que há um processo burocrático dentro da organização, na qual os funcionários devem respeitar caso surjam imprevistos de atraso ou necessidade do uso de celular. Portanto o enquadramento rígido é o que mais se aplica.

De acordo com a resposta obtida na segunda questão que diz respeito às relações interpessoais, observa-se que existem sim interações entre os funcionários, existindo até mesmo os grupos interpessoais com interações entre os citados, porém existe uma certa

preocupação entre eles que não permite a plena confiança. Essa preocupação gira em torno das possíveis críticas aos setores ou encarregados e seus reflexos na convivência da empresa.

O terceiro questionamento foi direcionado para os padrões de relacionamento. Os funcionários se sentem bem em cooperar, sem grandes problemas na realização do trabalho ou de qualquer tarefa. Isto nos leva a acreditar que a competitividade e a harmonia não se antagonizam nas tarefas diárias.

Já nas relações intergrupais, tema da pergunta quatro, foi constatado que existe uma certa insatisfação neste ponto, no qual não há plena confiança em compartilhar com todos opiniões e ideias. Com base nisso, pode-se deduzir que a empresa apresenta uma forte hierarquia.

A pergunta de número cinco tinha como objetivo descobrir quais padrões de comunicação que a empresa possui. Com base nos dados coletados, podemos dizer que os assuntos relacionados a atual situação da empresa não são repassados para os trabalhadores do chão de fábrica, ou seja, ficam delimitados a setores específicos. A comunicação mais corriqueira é aquela realizada pelos próprios trabalhadores, sendo um meio informal de se manter por dentro dos acontecimentos.

A questão número seis focou suas intenções na obtenção de respostas voltadas para os canais de comunicação dos funcionários. As informações obtidas nos dizem que a empresa não possui um meio pelo qual seus trabalhadores possam expressar suas ideias, projetos, sugestões e insatisfações.

Os estilos de liderança foram o foco da pergunta número sete, para analisar a motivação dos trabalhadores em relação à algum profissional da própria instituição. Os resultados apontam que os funcionários não se identificam com os estilos de liderança e não se motivam ou admiram líder algum ou superior dentro da empresa.

Ao analisar os dados obtidos, referentes ao processo de tomada de decisão, pode se concluir que as decisões na empresa em análise são tomadas de maneira hierárquica, respeitando o organograma administrativo dela. Sendo assim, as pessoas que ocupam os cargos mais altos - diretoria - tomam as decisões que surtiram efeitos na empresa como um todo. E nesse processo de tomada de decisão já estabelecido na empresa, os colaboradores que ocupam os cargos mais baixos não são consultados, cabendo exclusivamente à diretoria tomar todas as decisões, sejam elas planejadas ou não.

Na questão do planejamento, foco da questão de número nove, foi apresentado que daqui a dez anos, a empresa em questão continuará muito sólida em sua estrutura interna, isto é, a maneira que ela utiliza para se relacionar com os seus colaboradores continuará a mesma dos dias atuais, ou seja, a forte hierarquia de cargos, baixa comunicação e expressividade dos funcionários, bem como as dificuldades encontradas no clima organizacional da empresa continuará enraizado nas premissas atuais.

Analisando o aspecto da resolução de problemas, não houve demonstração alguma de insegurança em relação a possíveis imprevistos ou problemas que possam surgir no ambiente de trabalho, mostrando confiança na capacidade de resolução de problemas principalmente por parte da diretoria da empresa.

No quesito trabalho em equipe, foi apresentado que há sim um bom trabalho em equipe sempre que necessário, sem nenhuma ressalva ou comentário sobre qualquer abstenção, mostrando assim que sempre há aderência total nos trabalhos em equipe.

Em relação ao clima organizacional, os dados que a empresa nos passou mostra que a satisfação da equipe é primordial para que a empresa obtenha bons resultados e isso contribui positivamente a empresa e aos colaboradores, pois, com a satisfação deles trabalham melhor e geram mais resultado.

Ao questionar os entrevistados sobre a motivação, foi apresentado que infelizmente não são reconhecidos mesmo com vários anos de empresas, novos cursos e treinamentos ou até mesmo com curso superior. A chance de serem reconhecidos são mínimas, como se a empresa não desse valor à qualificação dos funcionários e sim uma boa conversa paralela com os chefes, que essa seria uma das chances de conseguir cargos melhores e salários mais altos. Com isso, é fato que os trabalhadores não se encontram motivados em exercer suas funções no ambiente de trabalho.

A partir da entrevista realizada na empresa, que tinha por objetivo analisar o clima organizacional da mesma, diferentes pontos foram postos em discussão o que nos rendeu resultados suficientes para entender cada parcela dos processos organizacionais referidos. Os detalhes informados conseguem passar claramente o perfil do ambiente de trabalho no qual os funcionários, por vezes, sentem-se satisfeitos ou não.

Os funcionários claramente demonstram contentamento no que diz respeito ao trabalho em equipe, exercendo as atividades com boa harmonia e sem uma

competitividade que atrapalhe ao invés de ajudar. Ou seja, quanto às ações do cotidiano, não existem grandes adversidades entre os setores.

Porém, mesmo que apresentem uma boa cooperação no trabalho, a rígida hierarquia tem influenciado negativamente na comunicação, com decisões sendo tomadas pela diretoria e não sendo repassadas até o chão de fábrica. Normalmente, as informações são repassadas pelos canais informais de comunicação.

Este fator não apenas impede que o funcionário esteja inteiramente informado dentro de seu setor, como também dificulta uma comunicação mais eficiente entre os demais setores, o que pode ter gerado a desconfiança apresentada nas respostas ao formulário. Aliando isto a tomada de decisão única e exclusiva da diretoria, nota-se uma clara insatisfação dos empregados.

Ademais, o perfil da empresa está enraizado nos antigos modelos de produção onde os direitos dos trabalhadores estão sendo garantidos com perfeição, porém nada é feito para melhorar o ambiente de trabalho, a comunicação, a permissividade e expressividade dos seus funcionários, ou seja, dificilmente esses empregados continuarão trabalhando numa empresa que não ouve suas opiniões, não pergunta sobre a satisfação e não dá brechas para mudanças e sugestões construtivas. Provavelmente, se propostas de emprego surgirem para esses funcionários, os mesmos não hesitaram em sair e atuar num local onde a meritocracia é respeitada e difundida na estrutura da organização.

Analisando todos esses pontos, sugere-se que a empresa busque um serviço de consultoria profissional, para que seja possível superar as suas dificuldades, como a falta de canais efetivos de comunicação. Uma organização que não possui a satisfação de seus funcionários pode vir a sofrer com problemas advindos desta questão futuramente.

É de conhecimento comum: melhor é evitar problemas do que solucionar. Por esta razão seria excelente para a empresa o auxílio de um profissional na sua reorganização estrutural, permitindo que ela tenha um clima organizacional mais agradável.

4 CONCLUSÃO

Com base nos estudos realizados e nas pesquisas aplicadas à empresa, coletamos dados suficientes para uma análise a respeito do atual momento da organização, envolvendo seu clima organizacional e balanço social.

De um modo geral, a empresa nos mostra que o papel social está sendo muito bem trabalhado e desenvolvido, visto que, está em constante busca por novas formas de favorecer o funcionário e oferecer boas condições de trabalho. Ademais, o papel ambiental também é agradável graças aos recursos que são utilizados para reaproveitar materiais, capitalizar descartes e diminuir a agressão ao meio ambiente.

Por outro lado, como visto, as relações pessoais de trabalho estão comprometidas. Apesar do bom suporte que a empresa oferece, há uma defasagem na comunicação e na assertividade dos funcionários. Questões como meritocracia, motivação e satisfação foram pontos fortemente criticados e precisam de atenção urgente para consolidar um clima organizacional mais saudável.

Portanto, para alinhar os pontos fortes e fracos da organização, uma consultoria pode ser o caminho mais viável e eficiente a ser adotado. Dessa forma, uma reformulação na maneira de pensar e agir pode transformar as dificuldades em oportunidades de alavancar o capital e garantir pleno deleite dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- ATLAS BRASIL. **As três dimensões do IDH**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 22 de set. de 2020.
- ATLAS BRASIL. **Censos Demográficos de 1991, 2000 e 2010**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 13 de out. de 2020.
- ATLAS BRASIL. **Faixas de Desenvolvimento Humano Municipal**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 22 de set. de 2020.
- ATLAS BRASIL. **Índice de Desenvolvimento Humano**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 22 de set. de 2020.
- ATLAS BRASIL. **Índice de Desenvolvimento Humano Municipal**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 22 de set. de 2020.
- BIOBLOG. **Quais são os três pilares da sustentabilidade**. Disponível em: <<http://www.bioblog.com.br/quais-sao-os-tres-pilares-da-sustentabilidade/>>. Acesso em: 13 de ago. de 2020.
- CONSULTORIAISO. **A importância de ser uma empresa sustentável**. Disponível em: <<https://www.consultoriaiso.org/a-importancia-de-ser-uma-empresa-sustentavel/>>. Acesso em: 21 de out. de 2020.
- CONTÁBEIS. **Balanco Social e os benefícios de sua utilização**. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/18354/balanco-social-e-os-beneficios-de-sua-utilizacao/>>. Acesso em: 19 de out. de 2020.
- DATASUS. **Ministério da Saúde (2016 e 2017)**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 13 de out. de 2020.
- IBGE. **Censos Demográficos de 1991, 2000 e 2010**. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso em: 13 de out. de 2020.
- IBGE CIDADES. **Censo Escolar de 2018**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 07 de out. de 2020.
- IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Cartograma. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/home/ipca/brasil>>. Acesso em: 05 de set. de 2020.
- IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Tabela 200, 2010. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/200>>. Acesso em: 31 de ago. de 2020.
- IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Tabela 1736, 2020. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/1736>>. Acesso em: 17 de set. de 2020.

IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Tabela 2030, 2010. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/2030>>. Acesso em: 31 de ago. de 2020.

IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Tabela 3417, 2020. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/3417>>. Acesso em: 17 de set. de 2020.

IBGE. **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Tabela 6759, 2020. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/3417>>. Acesso em: 17 de set. de 2020.

INEP. **Índice de Desenvolvimento da Educação Básica**. Disponível em: <<http://ideb.inep.gov.br/>>. Acesso em: 22 de out. de 2020.

MANTOVANI, Dennis. **Entenda Melhor a Psicologia como Ciência!** Disponível em: <www.undb.edu.br/blog/entenda-melhor-a-psicologia-como-ciencia>. Acesso em: 27 de out. de 2020.

MAPEIA. **Cálculo de rotas com pedágio e combustível**. Disponível em: <<https://www.mapeia.com.br/>>. Acesso em: 31 de ago. de 2020.

MARTINS, Clitia. **Pobreza, meio ambiente e qualidade de vida: indicadores para o desenvolvimento humano sustentável**. Indic. Econ. FEE, Porto Alegre, v. 30, n. 3, p. 174, 2002.

OLIVEIRA, Renata; SOUSA, Eliane. **Desenvolvimento Humano no Brasil**. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica. Vol. 32, p. 47, 2020.

OLIVEIRA, Renata; SOUSA, Eliane. **Desenvolvimento Humano no Brasil**. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica. Vol. 32, p. 48, 2020.

OLIVEIRA, Renata; SOUSA, Eliane. **Desenvolvimento Humano no Brasil**. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica. Vol. 32, p. 49, 2020.

OLIVEIRA, Renata; SOUSA, Eliane. **Desenvolvimento Humano no Brasil**. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica. Vol. 32, p. 49, 2020.

PORTER, Michael. **Transcript of "O argumento para deixar que as empresas resolvam problemas sociais"**. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/michael_porter_the_case_for_letting_business_solve_social_problems/transcript?language=pt>. Acesso em: 01 de set. de 2020.

SP CIDADES. **Interior SP**. Disponível em: <<http://spcidades.com.br/cidade.asp?codigo=140>>. Acesso em: 31 de ago. de 2020.