



UNifeob

PROJETO INTEGRADO

ESCOLA DE NEGÓCIOS

2020



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTERDISCIPLINAR

SUSTENTABILIDADE

Distribuidora Gramense

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

Distribuidora Gramense

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:

Caellen Porfírio, RA 20000256

Isabela Ramiro, RA 20001189

Júlia Maria, RA 20000595

Mylene Moraes, RA 20001195

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2020

SUMÁRIO

| | |
|-------------------------------------|---|
| 1 INTRODUÇÃO | 4 |
| 2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA | 5 |
| 3 PROJETO INTERDISCIPLINAR | 6 |
| 3.1 ÉTICA E SUSTENTABILIDADE | 6 |
| 3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL | 6 |
| 3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA | 6 |
| 4 CONCLUSÃO | 7 |
| REFERÊNCIAS | 8 |

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho elaborado ao decorrer do segundo módulo do curso de Ciências Contábeis, a empresa escolhida para o projeto foi a Distribuidora Gramense, que possui seu segmento de atuação no setor de distribuição de produtos de higiene pessoal e cosméticos - HPC, está situada na região Sudeste, no interior do estado de São Paulo, na cidade de São Sebastião da Gramma.

Um dos pontos que ressaltamos foi o perfil socioeconômico, com o intuito de analisar a posição econômica em que a empresa está inserida, e averiguando se a organização possui uma política organizacional sustentável, tendo como base os três pilares que rege a sustentabilidade. Por meio também da realização de uma entrevista online, foi possível analisar o relacionamento intergrupar entre os colaboradores da instituição, buscamos interagir com os empregados, com a intenção de ressaltar as informações necessárias para a contribuição deste trabalho.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Fundada em 22 de maio de 1984 na cidade de São Sebastião da Gramma, interior do estado de São Paulo, a Distribuidora Gramense representada pelo CNPJ 53.502.910/0001-39, localizada na Avenida Vereador José Taramelli, Distrito Industrial, CEP - 13790-000, iniciou seus negócios na distribuição de medicamentos e tornou-se em pouco tempo uma distribuidora referência no mercado farmacêutico brasileiro.

Em 2010, mais forte e estruturada a Gramense enxergou novas oportunidades e expandiu seu segmento de atuação para a área de cosméticos, onde incansavelmente batalha pelo crescimento e desenvolvimento de sua equipe e de seus clientes.

São mais de 4.000 itens fornecidos e mais de 6.000 clientes atendidos mensalmente, abrangendo todo o estado de São Paulo.

3 PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Nesta unidade de estudo, iremos nos aprofundar sobre a cidade de São Sebastião da Grama, relatando o seu clima, habitantes, onde ela está situada, buscando fornecer todas as informações sobre o perfil socioeconômico do município e da organização.

São Sebastião da Grama é uma cidade do estado de São Paulo, situada na microrregião de São João da Boa Vista, tendo uma área de 252 km², com uma altitude de 945 metros, tendo cerca de 12.182 habitantes. Os seus municípios vizinhos são Vargem Grande do Sul, Divinolândia e São José do Rio Pardo.

Com um clima tropical de altitude pertencendo à bacia hidrográfica regional do Rio Pardo, tem como principais córregos Rio Fartura, Rio São Domingos e córrego Anhumas que é o responsável por abastecer a cidade de São Sebastião da Grama, nela são encontrados plantações de eucalipto, pinho e matas, com solo vermelho e amarelo.

A empresa situada neste município conhecido como a cidade do torresmo, é a Distribuidora Gramense. Sempre atraindo muitos turistas, tendo o auxílio do seu solo e um ótimo clima, tornou-se padrão na produção de cafés finos. Outro fator é que foi a primeira cidade a ter hospitais, clubes e piscinas da região. Foi inserida no cenário turístico nacional pelos campeonatos interestaduais e brasileiro de mountain bike e copa sudeste de off road.

Saindo da cidade de Poços de Caldas para São Sebastião da Grama, são exatamente 45,1 km passando pela via Estrada Divinolândia e Rodovia Lourival Lindoria de Faria com o tempo de 56 minutos. Já pela nossa segunda rota, passando por São Roque da Fartura, Vargem Grande do Sul são 60,1 km, com o tempo de 1 hora e 10 minutos. Com uma excelente estrada e não tendo nenhum pedágio.

Conforme análise das informações contidas no site Sidra.IBGE dos anos de 1970, 1980,1991 e 2000, vimos que a cidade de São Sebastião da Grama na década de 70 possuía uma população de 11.772 habitantes, onde 6.155 eram homens e 5.617 eram mulheres.

Em 1980 houve uma queda no número de habitantes, passando para 11.323, sendo 5.864 homens e 5.459 mulheres; no ano de 1991 compunham a população da cidade 6.065 homens e 5.745 mulheres. Já em 2000, a população cresceu novamente, possuindo 12.454 habitantes, havendo 6.330 o total de homens e 6.124 o total de mulheres. No decorrer dos últimos dez anos, o número da população de mulheres teve uma diminuição em relação a dos homens. Em 2000, 6.124 habitante correspondia ao sexo feminino e 6.330 ao sexo masculino, já em 2010, 5.933 representava o número contra 6.166 que correspondia ao numero de homens. De acordo com dados desse mesmo site, podemos observar que durante os anos de 1970, 1980 e 1991 a maior parte da população Gramense vivia na zona rural; em 1991 a população geral de São Sebastião da Grama era de 11.810 habitantes, onde 6,079 viviam na área rural.

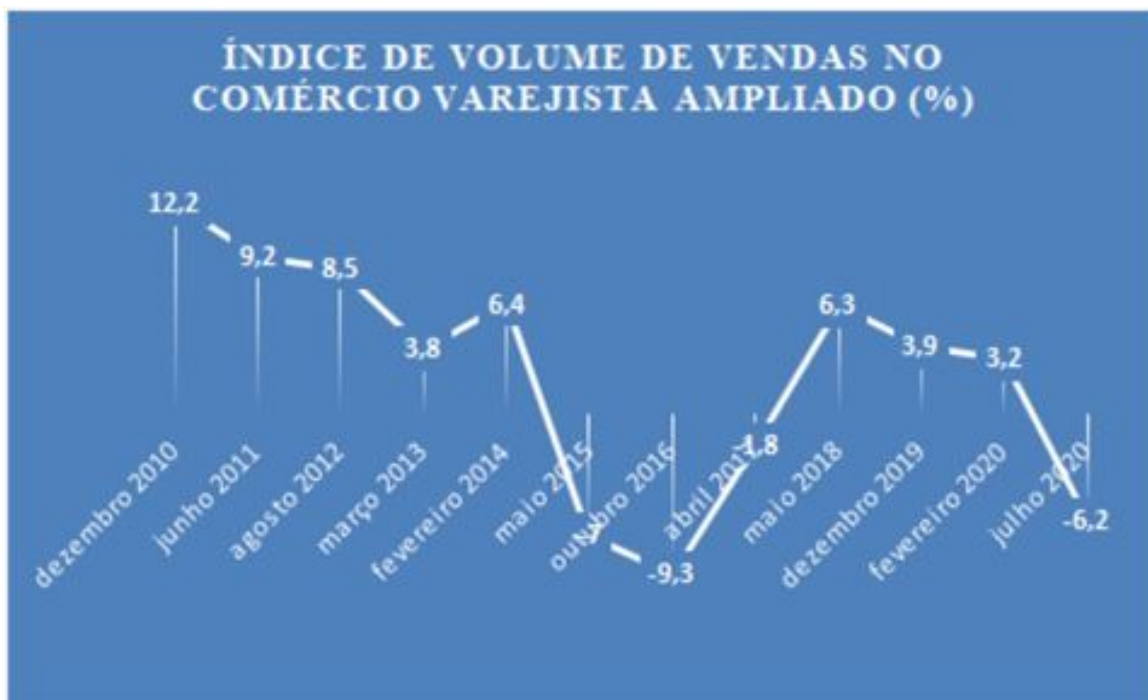
A partir do ano 2000, este cenário passou por modificações, a população que antes continha a sua maior parte na zona rural, migraram para a área urbana. De 12.452 habitantes, 7.494 trocaram a vida no campo pela vida na cidade, e com base em dados da última pesquisa realizada em 2010, a população deu sequência neste fluxo, de trocar a vivência rural pela urbana, 7.971 habitavam a zona urbana, contra 4.128 que ainda permaneciam no campo.

Durante os quatros anos (1970,1980,1991 e 2000) podemos constatar que o número de mulheres que habitavam a zona urbana era maior em relação ao número de homens, e vice-versa, pois o número de homens que habitavam a área rural era maior que o de mulheres.

Segundo dados contidos da última pesquisa realizada em 2010, a faixa etária da população Gramense que apresenta um maior número de habitantes é dos 25 aos 59 anos de idade, com média entre 200 a 300 habitantes por idade. A faixa dos 14 aos 24 anos também possui um número bem próximo de habitantes em relação a estatística citada acima.

De acordo com os dados do Sidra IBGE, observamos que o índice de vendas no comércio varejista ampliado passou por grandes oscilações nos últimos dez anos. De dezembro de 2010 a fevereiro de 2014 apresentou um resultado positivo, nesses cinco anos constatamos uma média de cerca de 8,02% no índice de vendas. A partir de maio de 2015 até abril de 2017, houve uma queda em relação às vendas, apresentando um resultado expressamente negativo. Em maio de 2018 a fevereiro de 2020 os números registrados em relação ao índice demonstraram um aumento relevante, uma média de 4,47% um número bem menor em relação aos anos de 2010, 2011, 2012, e 2014, porém um número significativo perante o cenário dos anos anteriores. A pesquisa mais recente registra o mês de julho de 2020, onde apresenta um número negativo em relação as vendas, isso devido provavelmente ao cenário de pandemia causado pelo Covid-19 que o mundo está enfrentando.

A empresa escolhida para o nosso trabalho enfrenta essas dificuldades relatadas no texto acima e demonstradas no gráfico abaixo, pois se trata de uma distribuidora de HPC (higiene pessoal e cosméticos), a principal renda é obtida através das vendas de seus produtos, então neste momento que estamos vivenciando uma pandemia que acabou se originando também em uma crise econômica, acaba afetando diretamente todas as organizações que possuem o seu maior capital da comercialização.



Fonte: Dados retirados do site Sidra.Ibge

Conforme dados contidos no site Sidra.IBGE, observamos que o Índice Nacional de Preços ao Consumidor- INPC passou por várias oscilações nos últimos dez anos. Em novembro de 2010 o índice de preço girava em torno de 1,03% um valor expressivo em relação ao custo das mercadorias. De junho de 2011 a fevereiro de 2014 o índice dos preços apresentava uma média de cerca 0,48% em relação ao valor dos produtos. Já em maio de 2015 o índice dos preços disparou lá em cima, apresentando uma porcentagem de 0,99%, isso pode ser considerado como um fator explicativo para a queda das vendas neste mesmo período, pois um número muito elevado em relação aos preços, faz com que o consumidor abra mão de comprar muitas coisas, gastando somente com o que é necessário. De outubro de 2016 a maio de 2018, o índice apresentou números relativamente baixos em relação ao último período analisado. Em dezembro de 2019 os preços dispararam novamente, apresentando o maior índice já registrado. Na análise desses dez anos, cerca de 1,22%, o consumidor neste período já não gastou tanto, como no período anterior, onde apresentava um índice com preços bem menores. Os últimos registros são de fevereiro e agosto de 2020, onde apresenta um aumento de 0,19% em relação aos preços.

O mundo está passando por uma pandemia que se originou em uma crise econômica, que automaticamente iria afetar diretamente os preços dos produtos. Neste quesito a empresa escolhida para realizar o trabalho também está enfrentando estes problemas, um aumento nos preços das mercadorias compradas de seus fornecedores, ocasionaria também um aumento no valor das vendas de seus produtos, pois uma empresa só se consegue manter de pé gerando lucro.



Fonte: Dados retirados do site Sidra.Ibge

Realizado a cada dez anos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) assim como o IDH, é calculado por meio de uma média geométrica das dimensões longevidade, educação e renda. A diferença entre IDHM e IDH, é que o primeiro termo é voltado especificamente para os municípios. Da mesma forma que o Índice de Desenvolvimento Humano, ele varia de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de um, maior o nível de desenvolvimento humano na língua de Menezes e Possamai (2015).

Durante muito tempo, a mensuração do bem-estar social esteve relacionada apenas ao indicador do Produto Interno Bruto (PIB) de cada nação, ou seja, quanto maior fosse esse índice, maior seria a qualidade de vida da população naquele país, porém nos últimos anos essa perspectiva vem sofrendo alterações no que antes se pensava ser o certo. Para um melhor entendimento recorreremos a Toni Junior (2010, p.18) citado por Oliveira e Sousa (2020, p.48) “ele ressalta que o desenvolvimento leva em consideração a elevação da qualidade de vida da sociedade e a redução das diferenças sociais e econômicas entre a população. Portanto, uma elevação do produto interno bruto não significa um aumento da qualidade de vida dos cidadãos”.

| IDHM EDUCAÇÃO | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ESPECIALIDADES | IDHM EDUCAÇÃO 1991 | IDHM EDUCAÇÃO 2000 | IDHM EDUCAÇÃO 2010 |
| BRASIL | 0,279 | 0,456 | 0,637 |
| SÃO SEBASTIÃO DA GRAMA | 0,24 | 0,435 | 0,609 |

| IDHM LONGEVIDADE | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| ESPECIALIDADES | IDHM LONGEVIDADE 1991 | IDHM LONGEVIDADE 2000 | IDHM LONGEVIDADE 2010 |
| BRASIL | 0,662 | 0,727 | 0,816 |
| SÃO SEBASTIÃO DA GRAMA | 0,709 | 0,778 | 0,82 |

| IDHM RENDA | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| ESPECIALIDADES | IDHM RENDA 1991 | IDHM RENDA 2000 | IDHM RENDA 2010 |
| BRASIL | 0,647 | 0,692 | 0,739 |
| SÃO SEBASTIÃO DA GRAMA | 0,645 | 0,657 | 0,689 |

Fonte: Dados retirados do site Atlas.Brasil 2013

Com base nas informações contidas no site Atlas Brasil, analisamos o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal da cidade de São Sebastião da Grama comparado à média do Brasil em relação à Educação, Longevidade e Renda.

No ano de 1991, a cidade quase atingiu a média do país de 0,27%, chegando a 0,24% o IDHM referente a educação, já em relação a longevidade, acabou ultrapassando a média do Brasil de 0,66% alcançando os 0,70% e, a respeito da renda, o IDHM atingiu a média geral, com índice de 0,64%.

No ano de 2000, o IDHM da educação estava abaixo da média de 0,46%, com 0,43%. Em longevidade, São Sebastião da Grama seguiu novamente ultrapassando a média, com 0,78% sendo a expectativa de vida no Brasil de 0,73. O índice referente a renda quase atingiu a média dos 0,69%, chegando a 0,65% a sua remuneração.

A pesquisa mais recente foi realizada no ano de 2010, o IDHM da educação novamente chegou bem perto, com um percentual de 0,60%, sendo a média geral do Brasil 0,63% e em relação a longevidade, a cidade excedeu 1% o índice geral, com 0,82%. E a renda da população permaneceu parcialmente abaixo da média nacional de 0,73%, com 0,68%.

Ao realizarmos as respectivas análises, conforme as tabelas, concluímos que o IDHM da cidade de São Sebastião da Grama está entre Médio e Alto.

Podemos observar que na cidade de São Sebastião da Grama o IDHM de educação no ano de 2000 era de 0,435, no decorrer dos anos houve um aumento, tendo assim no ano de 2010 um índice de 0,609. Aumentando assim 28%, isso se deu por conta da melhoria das escolas neste município.

Em São Sebastião da Grama existem o total de onze escolas, sendo oito delas de ensino fundamental e três de ensino médio, contando com 152 docentes no total, as escolas possuem cerca de 1615 alunos matriculados. Com taxa de escolarização de 98,3% de crianças de 6 a 14 anos de idade.

Já nas metas estipuladas São Sebastião da Grama encontra-se com um índice muito bom, já que o ano de 2007 era de 4,6 chegando no ano de 2019

6,9 tendo 24% de aumento. Superando assim já em 2019 a projeção feita para 2021 que era de 6,4.

Analisando os dados da pirâmide etária da cidade de São Sebastião da Grama podemos observar que no ano de 1991 existia um maior número de crianças nascendo, tendo assim uma taxa de natalidade alta e a expectativa de vida baixa, tendo nascido mais homens do que mulheres, sendo crianças entre 10 e 14 anos a maioria da população. Já no ano de 2000 podemos observar que a taxa de natalidade continuava alta, porém a expectativa de vida já havia aumentado um pouco e neste ano a maioria da população encontrava-se com faixa etária de 15 a 19 anos, no ano mais recente de 2010 a taxa de natalidade caiu bastantes pois os números de nascimentos diminuíram e com isso a expectativa de vida aumentou significadamente, neste ano, a maioria da população local estava mais concentrada nas pessoas jovens de 15 a 29 anos.

Ao falarmos de índice de mortalidade infantil podemos observar que no ano de 2000 São Sebastião da Grama encontrava-se em uma situação crítica tendo 20,30 crianças mortas para cada 1000 nascidas vivas, já no ano de 2010 essa taxa diminui passando a ser 16,00 mortes para cada 1000 nascimentos, continuando assim com um taxa ruim, já que o ideal seria abaixo de 10 para cada 1000.

Ao finalizarmos esta pesquisa, podemos observar que São Sebastião da Grama está se tornando cada vez mais um município com condições boas para se viver. Seu IDHM de educação, longevidade e renda está aumentando gradativamente, já sua taxa de natalidade está maior, chegando perto do índice nacional.

3.2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A Sustentabilidade pode ser definida como ações humanas que visam suprir as necessidades do presente sem comprometer os recursos naturais, visando o bem-estar das gerações futuras.

Para atingir o ideal da sustentabilidade as empresas devem se desenvolver de acordo com os três pilares sustentáveis: Econômico, Social e Ambiental. O conceito sustentável não é apenas atingir simultaneamente o pilar tradicional da lucratividade, mas também os dois novos pilares, um concentrado na qualidade ambiental e o outro na justiça social. (ELKINGTON,2012)

Acreditava-se que o termo sustentabilidade estava diretamente ligado ao meio ambiente, com base nisso as organizações começaram a se filiar em projetos de reflorestamento, proteção da fauna e flora. Porém a sustentabilidade surge com o ideal de tornar a vivência no mundo mais harmoniosa e digna para a geração atual e para as próximas que virão.

Elkington (2012,p.47), afirma de forma clara e precisa “que a sustentabilidade, com um novo valor, será ‘o preço da entrada’ que a sociedade exigirá para o sucesso dos negócios no século 21”.

O Balanço Social é uma forma das empresas prestarem contas à sociedade da sua gestão econômica-social, especialmente focando em seu relacionamento com a comunidade, portanto ele demonstra o resultado da instituição com relação à responsabilidade social. Para um melhor entendimento, recorreremos a Freitas (2017), empresas apresentam seu lado social por meio do Balanço Social, é um ramo da contabilidade que lida com atividades, análises e sistemas que vão além dos interesses financeiros, pois sua preocupação está ligada no relacionamento com o corpo social e com a sustentabilidade.

Existe uma onda cada vez mais frequente, onde demonstram uma preocupação com o meio ambiente e o dever social, organizações se revelam comprometidas em executar ações voltadas para o ramo ambiental e social, com o intuito de melhorarem sua imagem diante do mercado.

As informações referente ao Balanço Social da Distribuidora Gramense, empresa escolhida para o Projeto Integrado, foram disponibilizadas através de uma entrevista com uma funcionária da instituição, Regina Claudino Braz, que trabalha a mais de 30 anos na empresa.

Nos últimos seis meses a organização obteve resultados em relação a indicadores sociais, do corpo funcional, ambientais e do exercício da cidadania empresarial, atitudes que nos possibilita uma melhor análise da empresa no geral.

A empresa contribui nas questões sociais internas com o desenvolvimento profissional, saúde, uniformes e implementando aparelhos de ares-condicionados nos ambientes da organização. Disponibilizando os seguintes recursos em cada contribuição:

- **Desenvolvimento profissional** - a empresa oferece oportunidades de aprendizagem e experiência em outros departamentos, com o intuito de promover e ter conhecimento de onde seus colaboradores possuem um melhor desempenho e satisfação.
- **Saúde** - a instituição sempre mostrou uma preocupação em proporcionar um ambiente seguro para seus funcionários. Atualmente com este cenário de pandemia que estamos vivenciando, adotou algumas medidas, como o uso obrigatório de máscara, espalhou vidros de álcool em gel em todos os cantos da empresa, nos lavabos acima da pia, colocou informações onde descreve a forma correta de lavar as mãos e deixou um colaborador responsável por medir a temperatura dos funcionários, assim que eles cheguem na empresa, como uma forma de ficar em alerta, caso alguém apresente uma temperatura acima da média, sendo a presença de febre um dos sintomas do Covid-19. Promoveu também uma palestra para seus funcionários junto com a Vigilância Sanitária da cidade, explicando sintomas, meios de prevenção, como funciona os exames e esclarecendo as diversas dúvidas de seus colaboradores referente ao vírus.

- **Uniformes** - a instituição forneceu uniformes novos para todos os seus colaboradores, como forma de transparecer sua organização e preocupação com a aparência de seus funcionários.
- **Aparelho de ar-condicionado** - a empresa fez uma nova aquisição em um aparelho de ar-condicionado, para colocar no departamento de televentas, após receber queixas de suas colaboradoras.

Neste cenário de pandemia que o mundo está vivenciando, podemos perceber que a instituição demonstra uma certa preocupação e zelo com os seus empregados, buscando trazer um ambiente de trabalho cada vez mais seguro.

Um dos valores perceptíveis da empresa é a valorização que ela possui com seus funcionários, cerca de 50% de seus colaboradores trabalham a mais de 10 anos dentro da organização.

Em relação aos indicadores sociais externos, a empresa promove ajuda a famílias carentes da cidade e região, pedindo a empatia de seus colaboradores fornecendo ajuda com doações.

No pilar ambiental, a empresa promove o descarte de todo lixo produzido por ela de forma correta e consciente. A organização utiliza muitas caixas de papelão, tanto as que embala os produtos para enviar para os clientes, quanto às que vêm as mercadorias compradas; então ao invés da empresa jogar em algum lixo qualquer, ela busca fazer a reciclagem dessas embalagens, uma vez por semana vai uma pessoa responsável por fazer o recolhimento desse lixo e realizar a reciclagem dos resíduos sólidos de forma justa e cautelosa.

A distribuidora também promove a coleta seletiva no seu ambiente de trabalho, pela empresa é espalhado lixeiras seletivas, onde cada uma delas corresponde a um tipo de resíduo diferente, os resíduos recicláveis são descartados de forma correta para que possa ser feita a sua reciclagem, já os rejeitos que são materiais que não possuem condições de serem reaproveitados são destinados a aterros sanitários.

| | |
|--|------------|
| N° de admissões no final do período | 10 |
| N° de empregados terceirizados | 0 |
| N° de empregados acima de 45 anos | 15 |
| N° de mulheres que trabalham na empresa | 25 |
| N° de empregos no final do período | 55 |
| % de cargos de chefia ocupados por mulheres | 70% |
| N° de portadores de deficiência ou necessidades especiais | 0 |
| % de negros que ocupam cargos de chefia | 0 |
| N° de estagiários | 0 |
| N° de negros que trabalham na empresa | 5 |

A organização prioriza a transparência, a tomada de decisões de forma consciente, buscando sempre ser cautelosa com o meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento e bem-estar da sociedade.

Referente às questões do corpo funcional da empresa, apresentam os seguintes resultados:

Com base nesta análise, é possível concluir que o número de mulheres dentro da empresa corresponde a quase 50% do número de empregados. O número de funcionários acima de 45 anos condiz com 28% do total do número de colaboradores. Mais da metade dos cargos de chefia são ocupados por mulheres, para ser preciso cerca de 70%. O número de admissões nos últimos dez meses, demonstra que os empregados estão dispostos a fazerem parte do quadro de funcionários da organização. E para finalizar o número de colaboradores negros corresponde a 10% do número dos servidores da empresa.

O corpo funcional é um demonstrativo que possui um papel importante dentro das organizações, ele tem o intuito de relatar o envolvimento desta com a sociedade e o meio ambiente, também se torna uma estratégia financeira, pois as empresas que cumprem seu papel social atraem mais consumidores. (ATHAYDE,2003).

Embora, a Distribuidora Gramense tem se mostrado assídua e dedicada quanto às causas socioambientais e a questões éticas, de nada adianta, se não houver um bom relacionamento intergrupar e uma boa comunicação entre seus colaboradores. Conciliando esses interesses, estabelece um equilíbrio no tripé da sustentabilidade. Uma organização que procura manter um crescimento contínuo, é imprescindível a valorização e o investimento no relacionamento de todos os seus contribuintes internos.

3.3 COMPORTAMENTO HUMANO NA EMPRESA

O comportamento humano pode ser definido como um conjunto de ações e pensamentos de determinados grupos de pessoas que se relacionam entre si. Em uma organização é necessário que exista um bom relacionamento entre todos os departamentos da empresa para que os objetivos possam ser alcançados de forma viável para todos.

Uma das metodologias estudadas no decorrer do semestre, foi a psicologia como ciência e a estrutura de um diagnóstico organizacional. A psicologia como ciência é o ramo que estuda os comportamentos humanos e mentais dentro dos grupos sociais.

O diagnóstico organizacional por sua vez, é uma ferramenta usada para analisar os relacionamentos interpessoais e o comportamento interno dos colaboradores dentro de uma empresa, pois um bom clima organizacional é responsável por transmitir um grau de motivação entre os seus empregados, tendo efeitos positivos e negativos sobre os indivíduos no seu ambiente de trabalho.

Com base nisso, foi realizada uma entrevista junto aos colaboradores da empresa escolhida para o projeto, com o intuito de salientar a instituição da forma como ela é, demonstrando os seus pontos positivos e negativos. Foi entrevistado oito funcionários e a entrevista obteve os seguintes resultados :

Ao realizarmos o diagnóstico organizacional, vimos que o tipo de perfil da instituição chega a ser rígido, pois em relação à seus empregados, quando

violam as regras, a empresa tem o costume de chamar a atenção diretamente a seus funcionários e em alguns casos chegam a aplicar advertências.

As relações interpessoais nesta empresa possuem um nível de confiabilidade entre as pessoas, onde a maioria dos funcionários tem facilidade em compartilhar suas ideias e conhecimentos, através de um bom relacionamento entre os colaboradores o trabalho flui mais rapidamente e com mais facilidade, contribuindo para um melhor rendimento dos setores e da organização como um todo.

O padrão de relacionamento dos empregados da Distribuidora Gramense possui um nível de competitividade saudável e harmonioso, onde todos buscam mostrar sua competência e potencial, esforçando-se para atingir suas metas e objetivos, procurando auxiliar também nos objetivos de seus colegas, através da cooperação entre si.

As relações intergrupais possuem um grau de organicidade baixo, onde a administração das atividades coletivas da empresa deixam a desejar em relação à falta de diálogo, o que acabam gerando problemas no ambiente e desenvolvimento do trabalho.

Em relação ao seu padrão de comunicação, podemos considerar que seja favorável, pois busca passar de forma clara e precisa o que é esperado dos superiores em relação a seus funcionários e procura transparecer as informações passadas.

A empresa conta com um canal de comunicação mais flexível, utiliza a tecnologia para técnicas relacionadas à publicidade e comercialização de produtos e serviços. Também utiliza essa tecnologia para atendimento ao cliente, onde as informações são de fácil acesso e permitem que sejam enviados feedbacks de satisfação e melhorias para a organização.

Vimos que o padrão de liderança da empresa é imposta, que obriga de forma rigorosa os seus colaboradores a cumprirem com suas obrigações de forma tensa em relação aos superiores, ao contrário de motivá-los a serem melhores e contribuírem para a produtividade da empresa.

No posicionamento da instituição em relação a tomada de decisões, podemos perceber que ela está atenta e analisa os riscos que está sujeita,

tanto aos prejuízos organizacionais, quanto a saúde e vida dos trabalhadores e como isso afeta o seu desenvolvimento.

Como planejamento, para atingir os resultados pretendidos, a empresa aplica metas e são feitas reuniões com os líderes e proprietários para discutir seu desenvolvimento e definir quais serão as metas de curto e longo prazo, metas que influenciam no ambiente interno e externo da organização, também são feitos quadros de planejamento de melhorias de todos os setores como um todo.

Abordando a resolução de problemas, neste caso notamos que a empresa é atenta e prevenida em relação às dificuldades e crises que podem ocorrer no dia a dia e busca sempre soluções para garantir e prevenir que tais problemas não ocorram novamente, planejando soluções para cada tipo de situação.

Observamos que o trabalho em equipe nesta instituição está bastante presente e há pouca complexidade, pois existe grande cooperação e troca de ideias entre os funcionários, onde os setores procuram auxiliar nas dificuldades do outro, garantindo um bom desempenho na produção da empresa.

Analisando o clima organizacional, vimos que a instituição passa por diversos problemas em relação ao seu clima interno e que precisam melhorar, pois ocorrem conflitos entre pessoas e departamentos, o mau humor, estresse e irritabilidade estão presentes no ambiente de trabalho e geralmente apresenta dificuldade na comunicação. A empresa deve adquirir hábitos melhores para que essas dificuldades não prejudiquem sua produção.

A motivação na Distribuidora Gramense pode ser considerada presente, e é demonstrada através do reconhecimento dos valores do empregado, elogios e demonstrações de satisfação e algumas vezes também ocorrem aumentos de salário, como demonstração de um bom desempenho.

Após o diagnóstico organizacional, nosso grupo concluiu que a empresa possui alguns pontos negativos que podem afetar a sua produção, precisando melhorar, sendo eles as relações intergrupais, seu padrão de liderança e seu clima interno. Ela deve buscar novos pensamentos e atitudes para obter melhorias e avanços e garantir que estes fatores não sejam mais um problema.

Os demais tópicos abordados, como o seu tipo de perfil, as relações interpessoais, o padrão de relacionamento e de comunicação, a tomada de decisões, o seu planejamento, trabalho em equipe e a motivação foram pontos que identificamos positivos presentes na instituição, pois garantem melhor qualidade de produção, um bom desempenho e crescimento para a empresa, resultando também em um clima organizacional apropriado e harmonioso

4 CONCLUSÃO

Após a realização do nosso projeto, ao analisarmos o perfil socioeconômico da empresa, descobrimos um pouco mais a respeito da população e da cidade onde ela está localizada, abordando diversas informações e questões éticas importantes para o seu desenvolvimento.

É uma empresa que, diante do cenário econômico atual, está enfrentando algumas dificuldades, se tratando de uma organização que possui seu maior capital vindo da comercialização.

Analisando o centro sustentável da Distribuidora Gramense, podemos observar que se trata de uma instituição que põe a frente o bem estar social e ambiental, buscando seu melhor desenvolvimento através de recursos sustentáveis que zelem por seus empregados e atendam as necessidades de seus clientes, priorizando sempre o equilíbrio entre o relacionamento humano e com o meio ambiente.

O comportamento e as relações entre os colaboradores é um fator muito importante dentro de uma instituição e, na empresa que escolhemos para o projeto, foram observados fatores que precisam passar por melhorias, em relação ao relacionamento dos superiores com seus colaboradores. A empresa deve buscar a valorização e o investimento no relacionamento de todos os seus contribuintes internos, para garantir o seu desempenho e crescimento, refletindo em um clima organizacional agradável e apropriado, o que influencia também em um ambiente de trabalho mais harmonioso.

REFERÊNCIAS

ATHAYDE, July. **Análise sobre o balanço social: Um estudo sobre os indicadores do corpo funcional**. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis300623.PDF>>. Acesso em: 28/09/2020.

ATLAS.Brasil. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/>>. Acesso 15/09/2020.

CAMARGO, Renata F. **O que é Balanço Social e a sua importância na Contabilidade Ambiental para atestar a responsabilidade social da empresa**. Disponível em: <<https://www.treasy.com.br/blog/balanco-social-contabilidade-am>>. Acesso em 07/10/2020.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade: Canibais com garfo e faca**. São Paulo – M. Books do Brasil Editora Ltda, 2012.

JUNIOR, T. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica. v.32, n.1, p. 47-66, 2020 apud OLIVEIRA e SOUSA. **Desenvolvimento humano sustentável no Brasil: interação entre Bem-Estar Social e Saúde Ambiental**. Ceará, 2020.

OLIVEIRA e SOUSA. **Desenvolvimento humano sustentável no Brasil: interação entre Bem-Estar Social e Saúde Ambiental**. Ceará, 2020

MENEZES e POSSAMAI. Revisão Bibliográfica. In: Oliveira, Renata B. e Sousa, Eliane P. **Desenvolvimento humano sustentável no Brasil: Interação entre Bem-Estar Social e Saúde Ambiental**. Revista Iberoamericana de Economia Ecológica, Ceará, 2020 vol.32 p.49.

OLIVEIRA, Renata B. e SOUSA, Eliane P. **Desenvolvimento humano sustentável no Brasil: Interação entre Bem-Estar Social e Saúde Ambiental**. Revista Iberoamericana de Economia Ecológica, Ceará, 2020 vol.32 p.48.

SIDRA.Ibge. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/home/pnadcm>>. Acesso em 11/10/2020.