



COLETÂNEAS CIENTÍFICAS
ADMINISTRAÇÃO
AIMORÉS - MG

2023

PEDRO EMILIO AMADOR SALOMÃO
GEOVANA SILVEIRA SOARES LEONARDE
ORGANIZADOR

TEÓFILO OTONI – 2023

Copyright ©: Autores diversos

Projeto gráfico: Núcleo de Investigação Científica e Extensão (NICE)

Diagramação: Núcleo de Investigação Científica e Extensão (NICE)

Capa: Núcleo de Investigação Científica e Extensão (NICE)

ISBN: 978-65-84869-23-3

SALOMÃO, P. E. A., LEONARDE, G. S. S. (Organizador)

COLETÂNEAS CIENTÍFICAS – ADMINISTRAÇÃO - 2023

TEÓFILO OTONI - ABRIL/2023

ISBN: 978-65-84869-23-3

1. PUBLICAÇÕES 2. CAPÍTULOS 3. COLETÂNEAS

NICE 43

FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE TEÓFILO OTONI

Núcleo de
Investigação
Científica e
Extensão - NICE

Assinado de forma digital por Núcleo de
Investigação Científica e Extensão - NICE
DN: cn=Núcleo de Investigação Científica
e Extensão - NICE, o=AlfaUnipac,
email=nice@unipacto.com.br, c=BR
Dados: 2022.10.26 15:26:05 -03'00'
Versão do Adobe Acrobat:
2022.003.20263

DIREITOS PRESERVADOS – É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio sem a citação dos autores. A violação dos direitos de autor (Lei Federal 9.610/1998) é crime previsto no art. 184 do Código Penal.

SUMÁRIO

<u>CAPÍTULO 1 - A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS</u>	7
Nathália Teixeira Felício	7
Taísa de Jesus Santos	7
Cynthia Carreiro Boechat	7
Patrícia França Dias Dalprá	7
<u>CAPÍTULO 2 - A IMPORTÂNCIA DA ANÁLISE DO BALANÇO PARA TOMADA DE DECISÃO</u>	9
Ester Jennifer de Paula.....	9
Karla da Silva	9
José Hélio Assis.....	9
Patrícia França Dias Dalprá	9
<u>CAPÍTULO 3 - A IMPORTÂNCIA DA CLASSIFICAÇÃO CORRETA DE CUSTOS DIRETOS E INDIRETOS PARA TOMADA DE DECISÃO</u>	11
Isadora Lopes Gomes	11
Luiz Henrique Dos Santos Krugel	11
Cynthia Carreiro Boechat	11
Patrícia França Dalpra	11
<u>CAPÍTULO 4 - A TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO</u>	13
Guilherme Silva de Oliveira	13
Patrícia França Dias Dalprá	13
José Hélio Assis.....	13
Fabio Nascimento Almeida	13
<u>CAPÍTULO 5 - CONSULTORIA EMPRESARIAL</u>	15
Jaciely Euzébio de Abreu.....	15
João Pedro dos Santos Pereira.....	15
Patrícia França Dias Dalprá	15
Cynthia Carreiro Boechat	15
<u>CAPÍTULO 6 - EMPREENDEDORISMO</u>	17
Luisa Do Nascimento Barcelos	17

José Hélio Assis.....	17
Cynthia Carreiro Boechat	17
Patrícia França Dias Dalprá	17
<u>CAPÍTULO 7 - INFLUÊNCIA DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO.....</u>	19
Lavínia Heidmann Fagundes	19
José Hélio Assis.....	19
Cynthia Carreiro Boechat	19
Patricia França Dalpra	19
<u>CAPÍTULO 8 - MODELO BUROCRÁTICO DE ORGANIZAÇÃO</u>	21
Bruno Piske Coutinho.....	21
Nair Bernardina Beninca Ferreira	21
José Hélio Assis.....	21
Cynthia Carreiro Boechat	21
<u>CAPÍTULO 9 - MORAL E CLIMA ORGANIZACIONAL</u>	25
Júlia de Souza Tavares.....	25
José Hélio Assis.....	25
Cynthia Carreiro Boechat	25
Fabio Nascimento Almeida	25
<u>CAPÍTULO 10 - O USO CUSTEIO VARIÁVEL PARA TOMADA DECISÃO.....</u>	27
Daniel Gonçalves Dias	27
Augusto Gervásio Patricio	27
Patrícia França Dias Dalprá	27
José Hélio Assis.....	27
<u>CAPÍTULO 11 - ORIGEM DA TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS</u>	29
Lara Lino Camara.....	29
Maria Eduarda Soares Jacinto.....	29
Cynthia Carreiro Boechat	29
Patricia França Dalpra	29
<u>CAPÍTULO 12 - PROCESSO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO: APLICAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA ESTRATÉGIA</u>	31

Antônio Araújo Filho	31
Thiago Adriano de Freitas Braun.....	31
Patrícia França Dias Dalprá	31
Cynthia Carreiro Boechat	31
CAPÍTULO 13 - "ENTENDENDO A TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW: HIERARQUIA DAS MOTIVAÇÕES HUMANAS"	33
Elisa Justiniano Barbosa	33
José Hélio Assis.....	33
Cynthia Carreiro Boechat	33
Fabio Nascimento Almeida	33

A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS

THE EVOLUTION OF VACATION

LA EVOLUCION DE LAS VACACIONES

Nathália Teixeira Felício

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, teixeiranathalia99@outlook.com

Táisa de Jesus Santos

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, taisadamasceno@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

Em pleno desenvolvimento da segunda Revolução Industrial, no século XIX, surge no Reino Unido o direito ao empregado a ter férias remuneradas. Muito embora existiam registros históricos de licenças do trabalho desde a época da Roma Antiga, no Brasil porém, somente em 1943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que todos os empregados passaram a ter direito as mesmas, pois em 1925 somente alguns grupos de colaboradores tinham direitos. As férias constituem um direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração e

após cumprido certas exigências, entre elas a assiduidade. O descanso durante o período de férias tem como objetivo evitar o cansaço excessivo e preservar a saúde do trabalhador, sendo assim o trabalhador não pode se privar das férias nem por vontade própria. Neste período de descanso prolongado, não há prestação de serviços, mas há pagamento de salário e o período de afastamento é contado para todos os efeitos. A não concessão de férias aos trabalhadores lesa a dignidade humana, um direito crucial, fixado na Constituição Federal de 1988, que é essencial à preservação de outros direitos, como a saúde física e mental, o lazer e o próprio descanso do trabalho é fundamental para a convivência familiar, social e política. Por fim, nota-se que o direito as férias anuais não foi só um acontecimento, mas sim uma conquista histórica do século XIX, uma evolução na forma de proteção do homem na sociedade. Isto não só ocorreu para que o empregado tenha um desempenho qualitativo e quantitativo na empresa, nem para que se conjecturasse um prêmio ao trabalhador. É bem mais que isto, pois falamos sobre saúde do trabalhador e direitos humanos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro De. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho - Estudo direcionado para ingresso no cargo de Técnico Judiciário do TRT e MPU**. Salvador: Podivm, 2009.

PRETTI, Gleibe. **Cálculos Trabalhistas - teoria e pratica**. 2ª ed. São Paulo: Imperium, 2013.

A IMPORTÂNCIA DA ANÁLISE DO BALANÇO PARA TOMADA DE DECISÃO

THE IMPORTANCE OF BALANCE SHEET ANALYSIS FOR DECISION MAKING

**LA IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS DEL BALANCE PARA LA TOMA DE
DECISIONES**

Ester Jennifer de Paula

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, ester-jene@hotmail.com

Karla da Silva

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, karladasilva661@gmail.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Matemática, jhassis27@hotmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

Um dos fatores mais importantes na tomada de decisões relacionadas a uma empresa é a análise de suas demonstrações financeiras. A análise do balanço diz respeito aos relatórios contábilísticos, que por sua vez devem ser convertidos em informação que permita avaliar o impacto de determinados eventos na situação financeira da empresa. A excelência da análise de balanços depende inteiramente da qualidade e abrangência da informação que consegue gerar. O

foco principal dos índices de balanço é fornecer uma avaliação geral dos diferentes aspectos da empresa que está sendo analisada, e não se aprofundar, uma vez que, essa profundidade pode ser alcançada por meio de técnicas, como a análise vertical e análise horizontal. A análise horizontal compara a evolução dos valores das contas que compõem a demonstração de balanço analisada em períodos sucessivos. Enquanto, a análise vertical compara a evolução percentual das séries mais importantes das demonstrações de balanço analisadas em períodos sucessivos. Do ponto de vista da administração, a análise do balanço é uma ferramenta útil para tomada de decisão, pois permite concluir se a empresa merece ou não crédito, se vem sendo bem ou mal administrada, se tem ou não condições de pagar suas dívidas, se é ou não lucrativa, se vem evoluindo ou regredindo, se é eficiente, se irá falir ou se continuará operando. Dessa forma determina quais são os aspectos críticos, sendo um ponto de partida para o planejamento de medidas para solucionar os seus problemas. Sendo assim, é de extrema importância conhecer, analisar e saber interpretar os dados contidos no balanço, pois esta pode ser a solução para evitar possíveis dificuldades e, conseqüentemente, buscar melhorias para a organização.

REFERÊNCIAS

- LEMES JÚNIOR, Antônio Barbosa; RIGO, Cláudio Miessa; CHEROBIM, Ana Paula Mussi Szabo. **Administração financeira:** princípios, fundamentos e práticas trabalhistas. Elsevier, 2ªed., 2ª reimpressão - Rio de Janeiro, 2005.
- MATARAZZO, Dante Carmine. **Análise financeira de balanços:** Abordagem básica e gerencial. Atlas, 6ª ed. – São Paulo, 2003.
- WESTON, J. Fred; BRIGHAM, Eugene F. **Fundamentos da Administração Financeira.** Pearson Makron Books, 10ª ed. - São Paulo, 2000.

**A IMPORTÂNCIA DA CLASSIFICAÇÃO CORRETA DE CUSTOS DIRETOS E
INDIRETOS PARA TOMADA DE DECISÃO**

**THE IMPORTANCE OF CORRECT CLASSIFICATION OF DIRECT AND
INDIRECT COSTS FOR DECISION MAKING**

**LA IMPORTANCIA DE UNA CORRECTA CLASIFICACIÓN DE LOS
COSTES DIRECTOS E INDIRECTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES**

Isadora Lopes Gomes

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, isadoralopes2209@gmail.com

Luiz Henrique Dos Santos Krugel

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, luizkrugel@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Patricia França Dalpra

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

A correta classificação dos custos diretos e indiretos é importante para planejamento dos gastos futuros de uma empresa, ter conhecimento sobre esses conceitos é necessário para tomar boas decisões no negócio, quando citamos os custos diretos que são de grande importância na gestão de uma empresa pois contribuem com o planejamento estratégico, gestão de estoque e logística Além de trazer precisão na análise dos gastos, pois fornecem melhores informações para que o cálculo dos custos de produção

seja feito corretamente, ao contrário dos custos diretos, custos indiretos são aquelas despesas que não têm uma ligação tão explícita com os serviços ou produtos oferecidos, eles costumam ser importantes para o funcionamento da empresa, como o aluguel, energia elétrica, gastos com depreciação de máquinas e ferramentas também são alguns exemplos de custos indiretos, sempre é importante manter uma tabela de custos diretos e indiretos, fixos e variáveis para o bom planejamento financeiro de uma empresa. Ao ter esses valores anotados, fica mais fácil calcular a que preço deve ser vendido o produto, de modo a cobrir todos os gastos com a produção, obter lucros e garantir um extra para ser reinvestido na empresa, Concluiu-se que os custos diretos e indiretos de uma empresa, se devidamente categorizados, podem variar significativamente, pois sabendo exatamente como o dinheiro está sendo gasto, erros podem ser estimados e ainda melhor direcionados para a produção, utilização e aplicação.

REFERÊNCIA

VICECONTI, Paulo E. V.; NEVES, Silvério das. Contabilidade de Custos: UM ENFOQUE DIRETO E OBJETIVO. 9^a Edição Revisada e Ampliada — Março/2010 - São Paulo.

A TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO
THE THEORY OF ADMINISTRATION
LA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

Guilherme Silva de Oliveira

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, guilhermesilva2533@hotmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Matemática, jhassis27@hotmail.com

Fabio Nascimento Almeida

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Contabilidade, proffabio2003@yahoo.com.br

A Teoria Clássica concebe a organização como se fosse uma estrutura, embora tenha contribuído para tirar a organização industrial da confusão inicial que enfrentava em decorrência da Revolução Industrial, a Teoria Clássica pouco avançou em termos de uma teoria da organização. Surgida na Europa em 1916 a teoria clássica da administração foi idealizada por Henri Fayol caracterizando-se pela ênfase na estrutura organizacional, buscando o máximo de eficiência e pela

visão do homem econômico. Para a teoria clássica, a estrutura organizacional é analisada de cima para baixo (da direção para a execução) e do todo para as partes (da síntese para a análise), ao contrário da abordagem da Administração Científica, que criada por Frederick Winslow Taylor, tinha ênfase nas tarefas, buscava a racionalização do trabalho no nível operacional, ou seja, o foco era no empregado, apesar de apresentar como vantagens a produtividade e a eficiência, não levava em consideração as necessidades sociais dos funcionários. Na Teoria Clássica a organização se caracterizava por uma divisão do trabalho claramente definida, conduzindo à especialização e à diferenciação das tarefas, ou seja, à heterogeneidade. A teoria Clássica se preocupava com a divisão do trabalho no nível dos órgãos que compõem a organização, isto é, com os departamentos, divisões, seções, unidades etc. A homogeneidade na organização é obtida quando são reunidos, na mesma unidade, todos os que tiverem executando o mesmo trabalho, pelo mesmo processo, para a mesma clientela, no mesmo lugar. Qualquer um desses quatro fatores –função, processo, clientela, localização– proporciona respectivamente departamentalização por função, por processo, por clientela ou por localização geográfica. A idéia básica era a de que, quanto mais departamentalizada a organização, tanto mais ela seria eficiente.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Edição Compacta. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- BEZERRA, Filipe. **Teorias da Administração**. Portal Administração, 2017. Disponível em: <https://www.portal-administracao.com/2017/08/principais-teorias-da-administracao.html>
- MAXIMIANO, Amaru. **Teoria Geral da Administração**. Atlas, 2012

CONSULTORIA EMPRESARIAL

BUSINESS CONSULTING

CONSULTORIA EMPRESARIAL

Jaciely Euzébio de Abreu

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, jacielyabreu@gmail.com

João Pedro dos Santos Pereira

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, joaopedrosantossantos10@gmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Orientadora, patriciafcontabilidade@outlook.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Consultoria é uma profissão cada vez mais frequente dentro das organizações, entretanto, é existente desde os primórdios da civilização, como por exemplo, o papel de conselheiro de monarcas que orientavam com o propósito de solucionar problemas. O consultor se caracteriza por obter conhecimento, habilidade e capacidade de se adaptar a mudanças. Para tal, foi utilizado como instrumento referências bibliográficas tendo como objetivo de estudo informar sobre as vantagens e desvantagens do serviço prestado pelo consultor interno e externo,

além de abordar os empecilhos enfrentados pelo profissional ao realizar o serviço na empresa. A partir da análise pode-se perceber que o consultor é um agente de mudanças que tem por finalidade auxiliar executivos e profissionais com diversas ferramentas e estratégias para tomada de decisão, apesar disso, o consultor não tem autonomia de interferir diretamente na situação. Pode-se dizer que ele é o reorganizador da estrutura da empresa em todos os setores e áreas presentes, visando sempre o melhor desenvolvimento. Diante disso, a consultoria interna é caracterizada através das diversas relações estabelecidas dentro da organização, além de participar da rotina empresarial, o consultor enfrenta desafios para convencer as pessoas do que precisa ser feito dentro das propostas para atingir o resultado planejado. Já a consultoria externa não está inserida na rotina da empresa, por isso, enfrenta dificuldades, em contrapartida, utiliza a experiência adquirida ao longo da carreira para orientar a resolução do problema específico, pois não faz parte da estrutura geral da organização. Desse modo, toda empresa precisa de consultoria independente do seu estado de funcionamento, pois, não se trata apenas da resolução de problemas, mas também, de um norteamento dos rumos a serem tomados, à vista disso, observa-se que são mínimas empresas que contratam um consultor para direcionar suas atividades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Oliveira, Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologia, práticas/** Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. – 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

Crocco Luciano. **Consultoria empresarial/** Luciano Crocco e Erik Guttmann. – São Paulo: Saraiva, 2005.

EMPREENDEDORISMO

ENTREPRENEURSHIP

EMPREDIMIENTO

Luisa Do Nascimento Barcelos

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Administração, barcelosl434@gmail.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Matemática, jhassis27@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

O empreendedorismo tem sido unanimidade nas discussões da economia globalizada como principal ação para o fomento das novas atividades produtivas e processos carentes de atualização e inovação. O empreendedorismo é essencial para a geração de riquezas dentro de uma país, promovendo o

crescimento econômico e melhorando as condições de vida da população, e também um fator importantíssimo na geração de empregos e rendas. Também pode influenciar a melhora da qualidade dos produtos ou serviços que são oferecidos aos consumidores, por meio do aumento da concorrência entre empresas que oferecem serviços parecidos.

O empreendedorismo torna o ambiente mais favorável para seus funcionários, o que contribui para o empenho dos colaboradores, para uma gestão mais qualificada e para uma tomada de decisão de menos riscos. Assim, dentre os conceitos encontrados sobre essa temática, destaca-se aquele que define o empreendedorismo como um fenômeno mundial que impulsiona a economia e o desenvolvimento social de um país. Em decorrência da importância do tema, este trabalho caracterizou-se como um estudo de levantamento temático em várias fontes, apresentando alguns conceitos sobre empreendedorismo, o empreendedor, bem como outras definições pertinentes ao tema. Com foco no empreendedorismo brasileiro e nas características dos empreendedores de sucesso, relata-se a história de dois grandes nomes do empreendedorismo nacional a fim de ilustrar e melhor compreender a amplitude de uma ação empreendedora.

Referências:

DORNELAS, J. C. A. **EMPREENDEDORISMO** : Transformando ideias em negócios. Ed. – Rio de Janeiro: Campus, 2001.

INFLUÊNCIA DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

INFLUENCE OF THE INDUSTRIAL REVOLUTION ON MANAGEMENT SCIENCE

Lavinia Heidmann Fagundes

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, laviniaheidamnn@gmail.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Matemática, jhassis27@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Patricia França Dalpra

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

A revolução industrial trouxe consigo uma grande mudança social e comercial com o surgimento das fábricas e a invenção da máquina a vapor, inventada por James watt (1736-1819). A revolução industrial iniciada no século 18 (1760-1840) trouxe novas tecnologias para época que transformaram os meios de fabricação, mudando a forma como o homem lidava com os meios de produção e consumo. Produtos que eram feitos de uma forma artesanal em oficinas, passaram a ser feitos de forma mecanizada e produzidos em larga escala, fazendo com que

surgisse a necessidade de uma nova classe trabalhadora, o proletariado. Em sua primeira fase, a revolução industrial modificou o processo de industrialização, utilizando como matéria prima, o carvão e o ferro para funcionamento de máquinas agrícolas e industriais. Já na segunda fase, conhecida como a revolução do aço e da eletricidade, aproximadamente no ano de 1850, substituindo o ferro pelo aço como material industrial básico. Foi um período marcado por inovações tecnológicas com o início do uso da energia elétrica, sendo o aço o petróleo e a eletricidade como principais matérias primas. E para que esse novo meio de fabricação continuasse a gerar resultados satisfatórios, surge a necessidade de administrar, para organizar e pensar modos mais eficazes de trabalho. A administração surge como uma ciência que estuda as melhores formas de gerenciar recursos e pessoas. Pensando numa melhor forma de produção, Frederick Taylor, conhecido como pai da administração científica, concluiu que para se produzir de forma mais eficaz, eram necessárias formas organizadas de trabalho, onde operário deveria se especializar numa única tarefa, e deveria ser supervisionado, criando assim hierarquias nos meios de produção. Já o método de Henry Ford, conhecido como o Fordismo, tinha o objetivo de uma produção em massa e economia nos custos das produções, Henry Ford revolucionou todos os métodos na produção automobilística. De qualquer forma, os operários eram explorados de forma muito significativa, tendo poucos direitos trabalhistas, sendo submetidos a longas jornadas de trabalho, surgindo então a necessidade da criação de sindicatos. Graças a esses métodos de administração e a criação de sindicatos, hoje podemos ter direitos e deveres legalizados.

CHIAVENATO, Idalberto. Chiavenato Teoria Geral da Administração:
Elsevier, Campus: Sétima edição, 2004.

MODELO BUROCRÁTICO DE ORGANIZAÇÃO BUROCRATIC MODEL OF ORGANIZATION

Bruno Piske Coutinho

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, brunopiskecoutinho2@gmail.com

Nair Bernardina Beninca Ferreira

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, nairbeninca03@gmail.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Matemática, jhassis27@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

A Teoria Burocrática surgiu em 1940 em resposta da ineficiência da Teoria Clássica e da Teoria das Relações Humanas, a necessidade de um modelo pautado na razão que englobasse todos os setores das empresas que estavam ficando cada vez mais complexas com milhares de pessoas trabalhando em setores diferentes e do ressurgimento da burocracia dentro do campo da sociologia através do descobrimento dos trabalhos de Max Weber, que estabelecia o conceito do detalhamento de tudo que deve ser feito dentro da organização gerando eficiência em todos os processos, as características da burocracia de Weber são: caráter legal das normas

regulamentadas (a organização deve estabelecer previamente normas e regulamentos para seu funcionamento por escrito), caráter formal das comunicações (todas as decisões, ações e regras são registradas por escrito assegurando que não haverá interpretação equivocada), caráter racional da divisão do trabalho (as tarefas são divididas de forma racional, onde cada participante deve ter noção de suas tarefas, limites e posição hierárquica na empresa), impessoalidade nas relações (não considera pessoas como pessoas, mas sim como ocupantes de cargos dentro da empresa), hierarquia da autoridade (a autoridade é inerente ao cargo não ao indivíduo e os superiores são submetidos as mesmas regras da instituição), rotinas e processos padronizados (as normas regulamentam a conduta de cada cargo e os ajustam para atingir a produtividade necessária para atingir os objetivos da organização), competência técnica e meritocracia (a contratação e promoção dos funcionários baseia-se apenas nas suas competências), especialização da administração (os administradores são separados da propriedade e dos meios de produção, dessa forma os administradores não são donos da empresa e sim pessoas especializadas em gerir organizações) e completa previsibilidade do funcionamento (os funcionários se comportam com firmeza as normas para atingir a máxima eficiência dessa forma a burocracia prevê todos os processos para atingir os objetivos). Essas características possuem vantagens que segundo Weber são: A racionalidade onde se busca a forma mais eficiente para se atingir as metas; precisão na definição do cargo e na operação pelo conhecimento dos deveres; rapidez nas decisões, interpretação única garantida pela especificação escrita; uniformidade nas rotinas garantido pela predefinição escrita; continuidade da organização através da substituição do pessoal que é afastado e escolha da equipe por competência técnica; redução do atrito entre os funcionários por

conhecerem as suas rotinas e responsabilidades e também a dos colegas; constância as mesmas decisões são tomadas nas mesmas circunstâncias; confiabilidade gerada pelas normas e regras conhecidas que retira os sentimentos do processo decisório; e por último os benefícios para as pessoas da organização tendo uma hierarquia formalizada, possibilidade de criar uma carreira dentro da organização mediante mérito pessoal e a divisão ordenada do trabalho entre os funcionários. As desvantagens são: Apego aos regulamentos, as diretrizes passam a ser os objetivos e deixam de ser os meios; excesso de formalismo, sendo uma das maiores disfunções da burocracia a necessidade de formalizar todas as comunicações geram um acúmulo papelório; resistência a mudanças, os funcionários atingem estabilidade com seus processos e quando são confrontados por mudanças se sentem ameaçados e resistem as mudanças; despersonalização do relacionamento gerado pela impessoalidade no relacionamento entre funcionários; categorização como base de processo decisório, a tomada de decisão é feita pela hierarquia não sendo considerado o conhecimento sobre o assunto em questão; superconformidade as rotinas e aos procedimentos, causa limitação de liberdade além de gerar incapacidade do funcionário de compreender suas tarefas; exibição de sinais de autoridade, para que a hierarquia fique visível é utilizado um sistema capaz de indicar isso, como uniformes, localização da sala, banheiro, etc.; dificuldades de atendimento a clientes e conflitos com o público, falta de personalização em atendimento por conta dos padrões preestabelecidos pelas normas. Todos esses aspectos positivos e negativos dão um entendimento geral de como a gestão burocrática funciona e como ela se diferenciou dos outros modelos de administração atendendo as demandas vigentes de sua época, mas tendo algumas falhas, atualmente ainda podemos ver vários aspectos desse modelo em

várias empresas comprovando a importante contribuição de Weber para a administração através de sua obra.

CHIAVENATO, Idalberto. Chiavenato Teoria Geral da Administração:Elsevier, Campus: Sétima edição, 2004.

.

MORAL E CLIMA ORGANIZACIONAL

MORAL AND ORGANIZATIONAL CLIMATE

CLIMA MORAL Y ORGANIZACIONAL

Júlia de Souza Tavares

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, juliadesouzatavares05@gmail.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Matemática, jhassis27@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Fabio Nascimento Almeida

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Contabilidade, proffabio2003@yahoo.com.br

No capítulo 6 do livro *Teoria Geral da Administração* (Chiavenato, 2004) é abordado o tema “Moral e Clima Organizacional”, os quais são responsáveis pelas atitudes das pessoas dentro de uma organização. Essa abordagem destaca o esforço para o alcance dos objetivos e como o moral e o clima organizacional influenciam nisso. O moral tem como motivação o impulso de exercer esforço para alcançar objetivos organizacionais, desde que o alcance desse objetivo também traga satisfação pessoal

ou sane alguma necessidade individual. Se trata de uma decorrência do estado motivacional das pessoas, que acaba sendo provocado pela satisfação ou insatisfação das suas necessidades individuais. Se as necessidades das pessoas são satisfeitas pela organização, seu moral aumenta. Se a organização não satisfaz suas necessidades pessoais, ou ocorre frustração, seu moral abaixa. O moral é responsável pela postura ou julgamento quanto a objetos, pessoas ou situações que determinam algum tipo de comportamento. A elevação do moral é acompanhada de atitude de interesse, aceitação, entusiasmo, identificação e impulso positivo em relação ao trabalho, além da diminuição de problemas de supervisão e disciplina. Essa elevação depende do clima de relações humanas, que é desenvolvido quando há um entrosamento entre a organização formal e informal, comunicações de boa qualidade e uma supervisão satisfatória. O moral baixo faz com que apareçam atitudes negativas assim como desinteresse, pessimismo, rejeição e apatia com relação ao trabalho e isso provoca problemas de supervisão e disciplina. O clima organizacional decorre do conceito de moral. O clima representa o ambiente social e psicológico que existe dentro da organização, esse clima sendo positivo ou negativo, condiciona o comportamento de quem ali frequenta. O moral elevado faz com que o clima seja agradável e receptivo, enquanto o moral baixo provoca um clima negativo carregado de uma energia ruim, fazendo com que a vontade de frequentar aquele ambiente só diminua. O clima organizacional depende de fatores estruturais, de organização, tecnologia, metas operacionais, regulamentos, além de fatores sociais. Com um moral e clima organizacional bem trabalhados e satisfatórios, a organização e seus colaboradores tendem a evoluir cada vez mais.

Referência bibliográfica:

CHIAVENATO, Idalberto. Chiavenato Teoria Geral da Administração:
Elsevier, Campus: Sétima edição, 2004.

O USO CUSTEIO VARIÁVEL PARA TOMADA DECISÃO

THE USE OF VARIABLE COSTING FOR DECISION MAKING

EL USO DEL COSTEO VARIABLE PARA LA TOMA DE DECISIONES

Daniel Gonçalves Dias

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, diasd6067@gmail.com

Augusto Gervásio Patricio

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, augustogervasiopatricio@hotmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Matemática, jhassis27@hotmail.com

O custeio variável é um método de contabilidade que ajuda na tomada de decisão gerencial. Ao contrário do custeio por absorção, que atribui todos os custos a um produto ou serviço, o custeio variável distingue os custos variáveis dos custos fixos e só atribui os custos variáveis aos produtos ou serviços. Isso significa que, ao usar o custeio variável para a tomada de decisão, a empresa pode entender melhor como os custos variáveis afetam a margem de contribuição, que é a diferença entre a receita e os custos variáveis de um produto ou serviço. Ao analisar a margem de contribuição de cada produto ou

serviço, a empresa pode tomar decisões mais informadas sobre onde focar seus recursos. Por exemplo, se um produto tem uma margem de contribuição baixa ou negativa, a empresa pode decidir descontinuá-lo ou reduzir seus custos variáveis para melhorar a margem de contribuição. Por outro lado, se um produto tem uma margem de contribuição alta, a empresa pode decidir aumentar seus recursos para promovê-lo e expandir sua produção. O custeio variável também ajuda a empresa a calcular o ponto de equilíbrio, que é o ponto em que as receitas cobrem todos os custos variáveis e fixos. Ao entender seu ponto de equilíbrio, a empresa pode planejar suas metas de vendas e ajustar seus preços e custos variáveis para maximizar seus lucros. Sendo assim, o uso do custeio variável para tomada de decisão permite que a empresa tome decisões mais informadas e estratégicas com base na análise de custos variáveis e margem de contribuição. Isso pode levar a uma melhor alocação de recursos e aumento dos lucros.

REFERÊNCIAS

SOUSA, Maria Edileide Ferreira de; ANASTÁCIO, Francista Alexandra de Macedo. **Custeio Variável: Uma Ferramenta de Auxílio na Tomada de Decisão Gerencial**. Rev. Mult. Psic. V.13, N. 43, Supl. 1, p. 310-321, 2019.

MEGLIORINI, Evandir. **Custos: Análise e Gestão**. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2012.

ORIGEM DA TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS ORIGIN OF HUMAN RELATIONS THEORY

Lara Lino Camara

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Administração, larinhalc@hotmail.com

Maria Eduarda Soares Jacinto

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Administração, maria.eduarda3soares4@gmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Patricia França Dalpra

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés

Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

A teoria das relações humanas tem suas origens divididas em três fase, que são elas: A necessidade de se humanizar e democratizar a administração, o desenvolvimento da ciências humanas, a filosofia de John Dewey e a psicologia de Kurt Lewin e as conclusões da experiência de Hawthorne. A experiência de Hawthorne esta dividida em três fase, a primeira foram divididos dois grupo de trabalhadores com a mesma função, porem com ilusões diferente e foi observado que quando maior a iluminação, maior seria a produção, na segunda

fase, mudaram o local de trabalho, a forma de pagamento e distribuíram lanche, os pesquisadores mudaram a forma de trabalho e perceberam um desenvolvimento melhor no serviço dos operários, pois os trabalhadores estavam mais satisfeito, na terceira fase os pesquisadores decidiram dar ouvido para os operários, entrevistando eles para saber suas opiniões e pensamento. Depois da experiência tiveram as conclusões que o nível de produção é resultado da integração social, que o comportamento dos indivíduos se apoia totalmente no grupo, e que o comportamento dos operários é condicionado por normas e padrões sociais e essas foram algumas de suas conclusões. A teoria das relações humanas atentou-se com a distribuição do homem pelo impulso desenvolvimento da civilização industrial. Elton Mayo, o fundador do movimento, ressalta que nos últimos duzentos anos aumentou imensamente a eficiência material, enquanto a capacidade humana para o trabalho em grupo não teve a mesma eficiência de desenvolvimento. O mesmo defende os seguintes pontos, o trabalho deve ser atividade coletiva, em que o operário não deve reagir como indivíduo

isolado, destaca também que o ser humano é motivado não pelo fato salarial e material sim pela necessidade de estar junto, e de ser reconhecida. Esses são alguns dos seus pontos de vista. A teoria das relações humanas engloba também as funções básicas da organização industrial, que são elas: Produzir bens ou serviços(função econômica que busca equilíbrio externo) e distribuir satisfação entre seus participantes(função social que busca o equilíbrio interno da organização).

REFERENCIA:

CHIAVENATO, Idalberto. Chiavenato Teoria Geral da Administração:
Elsevier, Campus: Sétima edição, 2004.

**PROCESSO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO:
APLICAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA ESTRATÉGIA**

**STRATEGIC PLANNING OF PROCESS:
APPLICATION OF STRATEGY FUNDAMENTALS**

**PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA:
APLICACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA**

Antônio Araújo Filho

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, antonio98araujo98@gmail.com

Thiago Adriano de Freitas Braun

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, thiagoadriano200210@gmail.com

Patrícia França Dias Dalprá

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, patriciafcontabilidade@outlook.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

O presente capítulo trata da aplicação e eficiência dos fundamentos do planejamento estratégico. Analisa a necessidade do planejamento estratégico, relacionando o bem-estar da empresa com a continuidade e acompanhamento do planejamento a longo prazo. Elenca e identifica fatores determinantes para que a adoção dessa atividade tenha sucesso. Aponta a integração da perspectiva financeira e estratégia, embora ambas devam ser mantidas separadas para evitar desajustes, elas devem estar fortemente ligadas para garantir a coerência.

Analisa as escolas de planejamento estratégico, apresentando o processo de desenvolvimento, modelo geral, contextualizado em diferentes abordagens, indicando os fatores críticos e pertinentes que impactam na formulação e execução do processo. Por meio de pesquisa do referencial bibliográfico da literatura da área, e adaptação de material pedagógico, com o intuito de torna-se mais didático e universal, apresenta planos de elaboração e implementação das estratégias abordadas. Por meio do levantamento de casos. Analisa a percepção, os desafios e os resultados do respectivo processo. Conclui que o planejamento estratégico é tratado com ceticismo e até descaso por líderes negligentes, atitude essa equivocada que reflete o despreparo e falta de conhecimento do gestor, não menos importante ressalta que o planejamento estratégico é o marco inicial para a definições de objetivos organizacionais e ações a serem adotadas para que se obtenha êxito, servindo de modelo analítico para avaliação e controle dos recursos e competências empregadas, da mesma forma, deixando claro o caráter integralizador e plural, dos ramos de atuação e modificação do mesmo.

REFERÊNCIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento Estratégico** – *Da Intenção aos Resultados*, 4ª Edição. Capítulo II. São Paulo: Atlas, 2020.

**"ENTENDENDO A TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW:
HIERARQUIA DAS MOTIVAÇÕES HUMANAS"
"UNDERSTANDING MASLOW'S THEORY OF NEEDS: HIERARCHY OF
HUMAN MOTIVATIONS"**

**"COMPRESIÓN DE LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW:
JERARQUÍA DE LAS MOTIVACIONES HUMANAS"**

Elisa Justiniano Barbosa

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Administração, elisajbarbosa@hotmail.com

José Hélio Assis

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Matemática, jhassis27@hotmail.com

Cynthia Carreiro Boechat

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Ciências Econômicas, jhassis27@hotmail.com

Fabio Nascimento Almeida

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Aimorés
Contabilidade, proffabio2003@yahoo.com.br

A Teoria das Necessidades de Maslow é uma das mais conhecidas e estudadas na psicologia. Foi criado pelo psicólogo americano Abraham Maslow em 1943 e sugere que as pessoas são motivadas por diferentes necessidades hierárquicas que precisam ser satisfeitas para alcançar a autor realização. Essas necessidades são organizadas em uma hierarquia em forma de pirâmide, começando com as necessidades fisiológicas na base, como alimentação, sono e abrigo. Em seguida estão as necessidades de segurança, como proteção contra perigos físicos e emocionais. Acima delas estão as necessidades sociais, que envolvem a necessidade de interação e pertencimento a um grupo social. No

quarto nível estão as necessidades de estima, que envolvem a necessidade de autoestima e respeito pelos outros. E, finalmente, no topo da pirâmide estão as necessidades de autor realização, que envolvem alcançar a realização pessoal e atingir todo o potencial de cada um. A teoria de Maslow é importante porque ajuda a entender como as pessoas são motivadas e o que as leva a tomar decisões. Além disso, pode ajudar a identificar os obstáculos que podem impedir uma pessoa de atender às suas necessidades e como superá-los. No entanto, a teoria de Maslow também foi criticada por alguns psicólogos por ser muito simplista e por não levar em conta as diferenças culturais e individuais nas necessidades das pessoas. Além disso, há pouca evidência empírica para apoiar a hierarquia de Maslow. Apesar das críticas, a Teoria das Necessidades de Maslow continua sendo amplamente estudada e aplicada em diversas áreas. Na gestão, por exemplo, pode ajudar a criar ambientes que promovam a motivação e o bem-estar dos colaboradores. Na psicologia organizacional, a teoria pode ser utilizada para entender como as necessidades hierárquicas influenciam o comportamento e a satisfação dos trabalhadores. E na educação, entender as necessidades hierárquicas das pessoas pode ajudar a criar ambientes educacionais que promovam o aprendizado e o desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

- Maslow, A. H. (1975). *Motivação e Personalidade*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Autodeterminação e a teoria da organização pessoal. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Facilitação do desenvolvimento autônomo: Teoria, pesquisa e prática para apoiar a autonomia* (pp. 3-33). São Paulo: Summus.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). *A hierarquia das necessidades de Maslow: Uma revisão empírica*. São Paulo: Atlas.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). A auto-determinação e a promoção da motivação intrínseca, do desenvolvimento social e do bem-estar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(3).