

ANÁLISE DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO EM UMA EMPRESA DO RAMO CEREALISTA - UM ESTUDO DE CASO.

CARVALHO, Matheus Dos Santos¹
GIELOW, Stephani¹
MIELKE, Renata Duck¹
ORTIZ, Lucas Vigil¹
RODRIGUES, Wellington Oliveira¹
GRIEBELER, Adriane²
PERBONI, Viviane²
PRESTES, Caroline Soares²
CHAGAS, Álisson Teixeira²

RESUMO: Este estudo que foi realizado na empresa cerealista Agrosafra Minuano e teve como finalidade principal descrever e fazer um estudo sobre as principais Teorias da Administração, que foram criadas no passado, mencionando as suas características, contribuições e no que influenciam no funcionamento da referida empresa. Como método de pesquisa foi realizado um estudo de caso, utilizando a abordagem qualitativa, de natureza aplicada, obtendo-se os resultados através de uma entrevista com o gestor da empresa, avaliando as aplicações práticas da mesma com as Teorias da Administração existentes. Após a avaliação e construção do organograma da empresa, foram sugeridas propostas de melhorias em áreas que foram identificados potenciais de inovação.

Palavras-chave: Administração; Agronegócio; Estrutura Organizacional; Teorias.

ABSTRACT: This study was carried out at the cereal company Agrosafra Minuano and its main purpose is to describe and study the main Theories of Administration that were created in the past, mentioning their characteristics, contributions and how they influence the functioning of the company in question. As a research method, a case study was carried out, using the qualitative approach, of an applied nature, obtaining the results through an interview with the company's manager, evaluating the practical applications of the same with the existing Theories of Administration. After the evaluation and construction of the company's organizational chart, proposals for improvements were suggested in areas where potential for innovation was identified.

Keywords: Administration; Agribusiness; Organizational Structure; Theories.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, o ramo do agronegócio é uma das principais atividades econômicas na região da Campanha, possuindo uma significativa participação na renda, contribuindo em grande parte para o desenvolvimento e o reconhecimento da região no Estado do Rio Grande do Sul. Essa atividade tem contado cada vez mais com a administração inserida em seu meio, contribuindo no seu desenvolvimento, aprimorando as atividades operacionais e melhorando os processos de gestão em um setor que ainda não havia se profissionalizado.

Há alguns motivos por trás desse fato, como, por exemplo, o fato de que, antigamente, a maior parte das atividades era formada por famílias em vez de empresas propriamente ditas, que possuem foco na eficiência de produção e lucro. As famílias, por sua vez, tinham seu foco voltado para o sustento das pessoas que nela viviam, dependendo exclusivamente da atividade agrícola para garantir sua subsistência.

Voltando um pouco mais ao passado, para compreender o envolvimento e participação da administração na implantação e nas melhorias das estruturas organizacionais das empresas, durante o início do século XX surgiu, através de Frederick Taylor, a Teoria da Administração Científica, especificamente no ano de 1903, em uma época em que as empresas, principalmente as médias e grandes indústrias e fábricas, enfrentavam desafios na administração relacionados à produtividade e à eficiência, sem possuir um padrão ainda estabelecido e a ser seguido. Com isso, a teoria científica buscava o uso de métodos científicos e estudos, como pesquisas, para obter melhorias nas operações e gestões, pretendendo maior eficiência de trabalho. Aliado a isso, Taylor também apresentou como um de seus conceitos a ideia de que as pessoas são movidas pela motivação para trabalharem. Sendo assim, ele sugeriu a criação de incentivos financeiros e recompensas para os colaboradores que atingissem as metas estabelecidas, para que pudessem melhorar a produtividade e eficiência nas operações das empresas. Taylor percebe muito bem que o desenvolvimento técnico da atividade produtiva não se resume a problemas restritos ao plano dos instrumentos, ou à invenção e à inovação sistemáticas. (SAUL, 2004).

Ao planejar o trabalho, o ser humano desenvolve suas habilidades naturais, aumentando a produtividade, a eficiência e a eficácia. As equipes agregam valor, pois cada ser especializa-se em algo, isso reduzirá o tempo para as tarefas. (TEIXEIRA et al., 2016 apud FILHO, 2018).

Tendo em vista já a importância da administração na gestão de empresas contemplando todos tipos em geral, juntando a isto a relevância do setor alimentício voltado para o nicho do comércio de grãos no país, a escolha de uma empresa do ramo cerealista se dá pelas diferentes características no seu funcionamento e gestão como: modo de trabalho, tipos de equipamentos utilizados e tipos de clientes variados desde o pequeno até o maior. Assim sendo válido e relevante o estudo e aprofundamento para entender o funcionamento e apresentá-lo sobre uma área que possui diferentes métodos de trabalho comparados aos convencionais já significativamente analisados.

Em sua definição esse projeto apresenta como seu objetivo geral compreender a estrutura organizacional de uma empresa cerealista na cidade de Aceguá, investigando pontos fundamentais para o seu funcionamento. Definiu-se como objetivos específicos: Construir o organograma funcional da referida empresa, compreender quais escolas da administração influenciam os processos e propor melhorias na organização.

Para isso desenvolveu-se um estudo de caso de caráter descritivo, de natureza aplicada, abordagem qualitativa, utilizando da observação direta e da entrevista semi-estruturada como técnica de coleta de dados. Após a tabulação os dados foram analisados e utilizado o software Bizagi para a construção do organograma.

Esse projeto tem como pretensão contribuir com ideias e soluções para melhorias na empresa e agregar conhecimento e ganho de experiência para os participantes com o contato com a administração na teoria e prática.

2 DESENVOLVIMENTO

Nesta parte do trabalho será detalhado o referencial teórico, a metodologia empregada e os resultados encontrados. Contém a exposição ordenada e pormenorizada do assunto tratado do estudo.

2.1 Referencial Teórico

O surgimento da Administração e suas teorias teve o seu marco inicial durante a primeira Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, é o resultado de dois eventos importantes – o surgimento das fábricas e a invenção das máquinas a vapor. As máquinas foram inventadas por James Watt em 1776 que com isto revolucionaram a produção e a aplicação dos conhecimentos administrativos em geral (JUNQUILHO, 2018).

Diante disso, viu-se a necessidade de aperfeiçoar as habilidades de cada indivíduo com a administração de pessoas, com essa sendo comparada a uma arte a ser lapidada. “A administração é uma arte no sentido de profissão ou área de ação humana. Toda arte depende de habilidades.” (MAXIMIANO, 2000, p. 28). Entende-se, que o desempenho das pessoas depende do seu conhecimento e suas habilidades, esse conhecimento e as habilidades devem ser adquiridas por meio de treinamentos, qualificações ou experiências práticas.

2.1.2 Teoria Científica da administração

Seguindo no mesmo contexto para poder ser definido como os comportamentos que influenciam a administração pudessem dar o rumo ao que deveria ser seguido e praticado, surgiram as teorias da administração, com a primeira sendo a Teoria Científica, desenvolvida por Frederick Winslow Taylor. Enfatizando uma forma de abordagem relacionada à melhoria na produção em geral, aliado a melhorias nos processos (CHIAVENATO, 1987 apud JACOBSEN, 2015.). Taylor conseguiu observar que o operário médio produzia muito menos do que era potencialmente capaz com o equipamento disponível. Então, concluiu que se o operário mais predisposto à produtividade percebesse que no final acabaria ganhando a mesma remuneração que o seu colega menos interessado e menos produtivo, acabaria também se acomodando, perdendo o interesse, e não produziria de acordo com a sua capacidade. Por isso a necessidade de criar condições de pagar mais ao operário que produzisse mais.

A Teoria Científica da administração era baseada prioritariamente na eficiência de produção, com Taylor deixando isso claro. O homem deveria produzir como uma máquina ou robô, uma vez que Taylor procurava, sem conhecer devidamente o organismo humano, conseguir o rendimento máximo, quando deveria conseguir um rendimento ótimo. (CHIAVENATO, 2000, p. 71). Ou seja, a Teoria científica tinha seu foco em buscar rendimentos, e sua principal importância era priorizar o lucro. Entretanto, durante o desenvolvimento da Teoria Científica o Taylor buscou entender mais sobre os comportamentos humanos, e trabalhar sobre como a motivação afetaria o desempenho das pessoas enquanto trabalhavam, um desses pontos-chaves é a questão dos salários competitivos por quem produzisse mais ganharia mais. No geral, a Teoria científica foi a primeira a surgir, contribuindo muito até os dias atuais principalmente em grandes organizações.

2.1.3 Teoria Clássica da Administração

Dando seguimento ao longo dos anos surgiu logo a frente a Teoria Clássica da administração, sendo esta criada e desenvolvida por Henri Fayol surgindo no ano de 1916 na França de onde Fayol era natural. Ao contrário da Teoria científica de Taylor, a abordagem clássica priorizava as pessoas e a estrutura funcional da organização. A preocupação inicial

era em aumentar a eficiência da empresa por meio da forma e disposição dos órgãos componentes da organização (setores) e das suas inter relações estruturais. (DA SILVA, 2018). Ou seja, inicialmente o principal objetivo da abordagem clássica era ter a organização estruturada com todos os departamentos atuando de maneira alinhada entre si para que, atuando de forma conjunta, pudessem contribuir para o funcionamento da empresa. Para Fayol, a união de todos era fundamental e a colaboração entre os setores de uma empresa passava por esse processo.

Deste modo, Fayol tinha uma visão ampla do trabalho de “administrar” uma organização. Nesse sentido, o objetivo dele era aumentar a eficiência das empresas através de uma melhor forma de administrá-las. (RENNÓ, 2020). Para enfatizar ainda mais Fayol enumerou princípios que dão as características a teoria clássica sendo esses 14 princípios: divisão do trabalho, autoridade, disciplina, unidade de comando, unidade de direção, subordinação do interesse individual ao interesse geral, remuneração, centralização, hierarquia, ordem, equidade, estabilidade de pessoal, iniciativa e espírito de equipe. No geral, cada um desses princípios tinha um objetivo em comum proposto por Fayol, que aprofundando-se nas estruturas que constituem a formação das organizações, como relação das pessoas em departamentos diferentes sendo de forma colaborativa e conjunta, com as decisões que poderiam ou não executar a depender de sua posição na empresa, sendo isso para Fayol uma função tinha que ser exclusivamente dedicada ao gerente, visto que se liberasse todos para decidirem o interesse pessoal de cada indivíduo viria a frente da organização. Com isso deixando claramente estabelecida a ideia de que o interesse geral vem primeiro que individual.

As contribuições que a Teoria Clássica agregou para a administração, apontaram o rumo de grande parte de empresas mundialmente, retirando aquela visão que só a operação importava e a organização não era considerada tão importante, visão que se tinha muito no início da Científica. E como comenta (CARVALHO, 2008) O administrador deve conhecê-las, para ter condições de decidir adequada e acertadamente, agregando novos valores aos seus conhecimentos.

2.1.4 Teoria das Relações Humanas

Em ideia oposta às duas teorias descritas anteriormente no artigo, surgiu a Teoria das Relações Humanas que não tinha a sua ênfase voltada nas tarefas operacionais ou na organização, e sim nas pessoas e no seu ambiente de trabalho. A abordagem conhecida como “Humanística” surgiu a partir da experiência de Hawthorne, criada pelo australiano Elton Mayo no ano de 1927, buscando a importância voltada às pessoas, percebendo que as características diferentes de cada pessoa influenciam no seu desempenho no trabalho, com isso estando diretamente atrelado ao estilo de liderança adotado em cada empresa.

A abordagem humanística da administração foi a primeira teoria administrativa a ter um olhar mais atento às necessidades e características dos colaboradores e ao lado humano deles e não como simples empregados. (MONEGO et al., 2021).

Com seu estudo sendo concentrado nos comportamentos humanos e buscando entender como o ambiente de trabalho seja o físico (condições do lugar) ou o clima (Relacionamento entre funcionários) pode afetar as pessoas, a Teoria das Relações Humanas foi descobrindo isso ao longo do tempo a partir de testes realizados na prática em empresas, para assim conseguir compreender como cada condição de trabalho e como os tipos de liderança exercidos poderiam influenciar a motivação dos colaboradores, consequentemente afetando o seu rendimento. Dessa forma cabe ao líder moldar o ambiente que estão inseridos e a empresa oferecer as melhores condições tornando um local em que o funcionário se sinta valorizado e livre para poder performar.

A liderança, nesse modelo, deve ser entendida como a capacidade que um determinado indivíduo tem para conduzir os seus pares a agir de forma integrada com o objetivo de atingir as metas impostas pela organização. (DA COSTA et al., 2013).

Em uma organização, estudos voltados para o clima organizacional é de grande valia para identificar todos os problemas em dado momento, visando diversos fatores que podem estar causando resultados negativos em um ambiente de trabalho, orientando na melhora do desempenho e produtividade da empresa.

Neste sentido, para que uma organização cresça e se desenvolva, o clima organizacional é um fator fundamental, para que os funcionários trabalhem com um clima bom e assim, valorizar ainda mais o local trabalhado, atuando com mais produtividade, gerando bons investimentos para a empresa e maior lucratividade. (OPALOSKI, 2014).

2.1.5 PODC e Administração Moderna

Existem também os processos que ajudam ao administrador a gerir e melhorar uma empresa, um deles desenvolvido por Henry Fayol com o intuito de melhorar o planejamento na hora de criar por exemplos planos, traçar metas, denominado de PODC que significa planejar, organizar, dirigir e controlar, sendo criado de modo que crie um ciclo nos processos auxiliando na melhor divisão de tarefas por partes e na execução delas, através disso conseguindo ter um controle maior por meio da separação por etapas.

As funções de administrar uma organização significa assumir responsabilidade na execução dos resultados e pela utilização correta dos recursos disponíveis. Para que isso possa acontecer, faz-se necessário a utilização do Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar PODC (DE MATOS, 2018 p. 143).

Passando para o mundo recente, é importante visar também a administração moderna e as transformações que ocorrem constantemente, principalmente com a implantação de novas tecnologias.

Houve um tempo em que a administração era sinônimo de pilhas de papel, registros manuais e comunicação face a face. Hoje, no entanto, as organizações modernas dependem fortemente de sistemas de informação gerencial, plataformas de colaboração e ferramentas de análise de dados. (GRUPO IDUGEL, 2023, p. 01).

Como todas as profissões hoje em dia, os administradores também tiveram que se adaptar ao longo do tempo com a instalação de novas tecnologias nos processos, principalmente da década 80 para frente. Segundo CHIAVENATO (2020, p. 75) “O PODC é um instrumento que permitiu lidar com grandes números de negócios simultaneamente a um custo mais baixo, maior rapidez e absoluta confiabilidade”. Com os processos tecnológicos sendo frequentemente aprimorados cada vez de forma mais ágil, esse é um dos marcos na evolução da administração para o que ela é hoje. A tecnologia mudou a abordagem de vários processos que foram estabelecidos antigamente com melhorias ocorrendo em todas as áreas, mas sem deixar de aplicar as características que as Teorias iniciais deixaram de contribuição, mantendo seus conceitos estabelecidos anteriormente ainda presentes nos dias atuais.

Atualmente a ênfase da administração moderna está na inovação de procedimentos em todas as áreas. É importante que as empresas trabalhem de modo a possibilitar a melhor

experiência do cliente e do colaborador. (ALVES, 2024). A busca das empresas é pela redução de custos e aumento do lucro, se anteriormente a revolução industrial esteve presente nas mudanças, hoje essa posição é ocupada pelo fenômeno da globalização que dita as tendências do que irá acontecer futuramente no mundo, para a administração está sendo cada vez maior a automatização de processos antes executados por pessoas, e agora sendo feito por sistemas de forma automática sem a necessidade de mão de obra humana, esse está sendo o caminho em que os países mais desenvolvidos seguem atualmente, e o mundo está convergindo aos poucos para esse caminho com o âmbito da administração acompanhar a evolução baseada na direção em que a tecnologia está seguindo.

2.2 Metodologia

O atual trabalho utilizou-se de um estudo de caso de caráter descritivo, sendo a pesquisa de abordagem qualitativa. Conforme (Medeiros 2012, p. 224 apud Pedroso, 2018). “A pesquisa qualitativa é aquela que produz dados não provenientes somente de números, assim sendo possível compreender de forma completa sobre o funcionamento organizacional através das informações concretas”. Sendo essa pesquisa de natureza aplicada e como técnica para a coleta de dados se utilizou de observação direta e da entrevista semi-estruturada, que foi feita com um roteiro de perguntas definidas previamente com foco na estrutura organizacional da empresa. No total foram realizadas 15 perguntas para ser aplicada com o gestor da organização, assim podendo-se obter todas as informações necessárias para relacionar a empresa avaliada com o artigo.

E após a tabulação completa os dados foram analisados, utilizou-se o software Bizagi para construir o organograma funcional da empresa colocando nele todos os departamentos existentes na mesma.

2.3 Resultados e Discussão

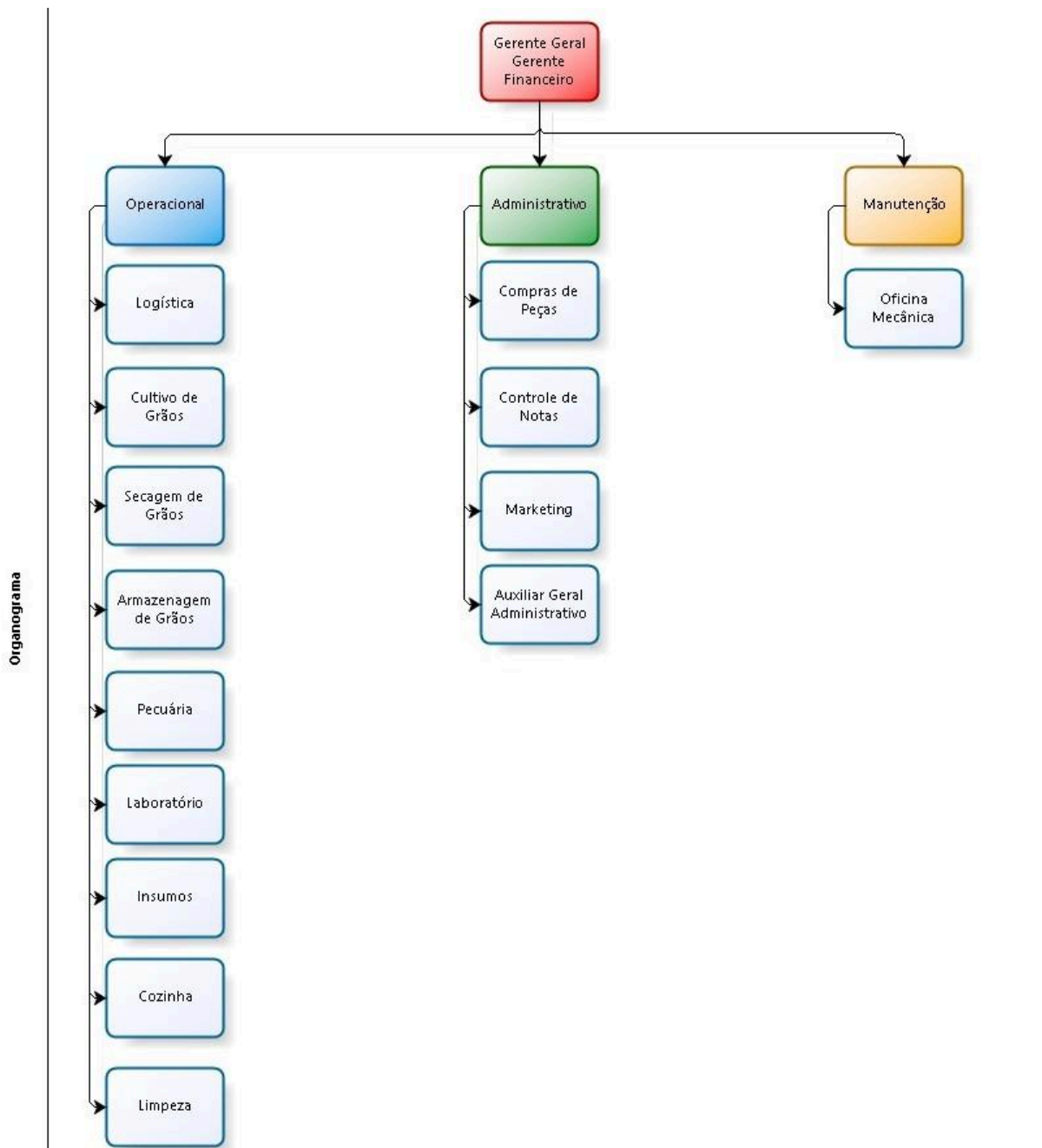
Durante o decorrer da análise dos resultados será abordado as principais características que condicionam a estrutura organizacional e a gestão da empresa escolhida, em conjunto com os dados obtidos na entrevista buscando relacionar o seu funcionamento e características com o objetivo do projeto.

2.3.1 Organograma funcional da estrutura na empresa

Foi realizada a entrevista com o gestor da empresa Agrosafra Minuano, Sr. Flávio. No qual foram avaliados os critérios essenciais para o funcionamento de uma empresa. Um dos fundamentos principais é a integração dos seus setores e colaboradores, para isso o organograma existe. De acordo com o entrevistado, *“ninguém melhor que os funcionários de um determinado setor para saber sobre os problemas daquele setor. Da mesma forma, ninguém melhor que o responsável por aquele setor para saber sobre as qualidades do mesmo”*.

Com o organograma sendo a ferramenta que mostra o mapeamento da organização setorial, foi perguntado para o gestor da empresa se a mesma possuía seu organograma. Ele respondeu que não havia sido criado ainda o mesmo devido a ser uma empresa de pequeno porte, porém, sendo o organograma sendo essencial na gestão de qualquer empresa foi desenvolvido para ser posteriormente apresentado como melhoria para a organização.

Figura 01- Organograma Agrosafra Minuano 2025



Fonte: Elaborado pelos autores, (2025)

2.3.2 Benefícios concedidos e evolução operacional

Sabe-se que para um funcionário manter-se motivado trabalhando em uma empresa passa pelos benefícios que é conhecido da mesma para ele. Durante a entrevista foi

questionado ao gestor da empresa quais benefícios sua empresa concedia aos seus funcionários sendo obtido como resposta os seguintes benefícios citados abaixo.

De acordo com o entrevistado (Diretor geral da empresa) os incentivos e auxílios são estes: *Vale alimentação, Auxílio moradia, Transporte, Seguro de vida e programa de participação nos resultados (PPR) durante a época de safra.* Também foi perguntado se existiam processos automatizados para facilitar o trabalho dos funcionários na empresa e de acordo com o Gestor “ *Automação como a do secador dos grãos facilita o trabalho dos funcionários exigindo menor esforço e mão de obra humana e agiliza os processos.*”

Essas evoluções como a concessão de benefícios aos funcionários e automatização de processos, são contribuições deixadas pela Teoria das relações Humanas que enfatizava sobre o ambiente de trabalho das pessoas e as condições em que elas estavam expostas, com o pensamento que oferecendo melhores condições de trabalho, com processos automatizados e concedendo benefícios para motivar os funcionários, os níveis de desempenho e de produção sobem significativamente.

2.3.3 Tomada de decisões e capacitação

A tomada de decisões é um dos pilares mais importantes para o funcionamento e sucesso de uma empresa. É por meio dela que a organização define rumos estratégicos, resolve problemas, aproveita oportunidades e responde às mudanças do ambiente interno e externo. Decisões bem fundamentadas impactam diretamente na eficiência operacional, na motivação das equipes, na alocação de recursos e na competitividade no mercado.

Na entrevista realizada, foi identificado, por meio do gestor da empresa, que as principais tomadas de decisões estão concentradas no departamento da gerência, Segundo o gestor, *é a gerência que assume as responsabilidades de definir estratégias, resolver problemas e direcionar as ações operacionais, demonstrando uma estrutura organizacional centralizada, onde as decisões mais relevantes são conduzidas por esse nível hierárquico.*

A Teoria Clássica influencia a tomada de decisões ao defender um modelo centralizado, hierárquico e racional, no qual os gestores têm total controle e os subordinados seguem orientações padronizadas com pouca margem para autonomia.

A empresa demonstra seu compromisso com o desenvolvimento de seus colaboradores por meio de investimentos eventuais em treinamentos. Esses treinamentos têm como objetivo

principal capacitar os funcionários, aprimorar suas habilidades técnicas e comportamentais, além de alinhá-los com os objetivos e valores da organização. Ao investir na qualificação da equipe, a empresa busca não apenas melhorar o desempenho individual e coletivo, mas também aumentar a produtividade, a motivação e a qualidade dos serviços prestados. Essa prática evidencia a valorização do capital humano como um dos principais fatores para o crescimento e a competitividade no mercado. Uma das influências da Teoria das Relações Humanas é a valorização de profissionais tecnicamente capacitados para o bom desempenho de suas funções. Nessa perspectiva, o treinamento é considerado essencial para assegurar que os colaboradores possuam os conhecimentos e habilidades necessários à execução eficiente de suas tarefas.

2.3.4 Procedimentos operacionais e lucro

Considera-se que a eficiência operacional de uma empresa está atrelada diretamente à gestão implementada e os processos que são realizados. Foi questionado ao entrevistado sobre quais são os processos operacionais existentes em sua organização, e quais o período do ano em que a empresa apresenta o período de maior produtividade e vendas, consequentemente o lucro sendo maior durante esse período.

Conforme foi constatado com o gestor da empresa os processos que são realizados desde a chegada até a saída do produto comercializado são os seguintes: *Recebimento, limpeza, secagem, armazenamento, comercialização, transporte e carregamento*. Em conjunto a esses procedimentos foi consultado sobre qual o período do ano em que a empresa possuía a sua maior lucratividade sendo os seguintes meses: *Abril, Maio e Junho*.

Todas essas atividades que a empresa possui, seguem os padrões estabelecidos pela Teoria Científica que tem como prioridade a eficiência de produção e agilidade dos funcionários na execução das tarefas, tendo seu ponto central ditando que a eficiência vem em primeiro lugar. Tendo relação com o funcionamento da empresa citada acima.

Em suma, pode-se observar que diferentes escolas da Administração influenciam a gestão da empresa estudada. Desta forma, criou-se uma figura explicativa para elucidar esses pontos relevantes e conexões entre as teorias da administração presentes na gestão da Agrosafra Minuano.

Figura 02: Relação entre as Teorias e a gestão da empresa Agrosafra Minuano



Fonte: Elaborado pelos autores, (2025)

2.3.5 Pontos que podem ser aprimorados

A competitividade de uma empresa está diretamente ligada à capacidade de adaptação e aprimoramento contínuo. Ao analisar os aspectos a serem melhorados, observou-se áreas estratégicas que, se aprimoradas, irão contribuir significativamente no crescimento e desenvolvimento da empresa.

Entre os pontos a serem melhorados, identificou-se durante a entrevista com o gestor, pontos que podem ser aprimorados sendo esses: *Marketing, automatização de processos, implementar tecnologias e se prevenir contra possíveis perdas*.

O marketing, que é um dos pilares essenciais para a ampliação e divulgação do negócio, sendo um ponto crítico identificado na referida empresa, podendo ser melhorado através da contratação de um social mídia para realizar a administração das redes sociais da empresa, com a finalidade de aumentar a visibilidade da empresa, e consequentemente atrair novos clientes.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, o estudo teve como objetivo geral realizar a análise da estrutura organizacional e gestão na empresa Agrosafra Minuano. Constatou-se que o objetivo foi alcançado de maneira assertiva identificando durante a parte prática do projeto que a empresa aplica as principais Teorias da Administração estudadas em aula pelos autores, em seus processos de gestão e operação, possuindo uma estrutura centralizada nos gerentes tendo todo controle das tomadas de decisões.

A organização apresenta sua estrutura voltada com foco no setor operacional com os demais departamentos trabalhando em conjunto para que o setor de operação funcione da melhor forma possível. Como sugestões de áreas em que a referida empresa tem margem para evoluir, destacam-se a implantação de áreas como marketing para angariar novos possíveis clientes, inovação tecnológica para evitar possíveis perdas relacionadas ao clima e manutenção do organograma construído que demonstrou como está dividida a estrutura hierárquica da empresa.

Como contribuição para os alunos que elaboraram este trabalho, foi considerado muito significativa a oportunidade de poder compreender como as Teorias que são estudadas em sala de aula são aplicadas na prática em uma empresa, agregando muito para o conhecimento e sendo a primeira experiência real dos alunos em como é o funcionamento por completo de uma empresa.

REFERÊNCIAS

ALVES, Felipe Tadeu. A história da administração clássica e moderna. **Revista FT**, 2024.

Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-historia-da-administracao-classica-e-moderna/>.

Acesso em: 27 mai. 2025.

CARVALHO, LÚCIA; DE, MARIA GADELHA. **Introdução à teoria geral da administração**. Disponível em:

http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/md_lucia_maria_gadelha_carvalho.pdf. Acesso em: 30 mai. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. introdução à teoria geral da administração. Rio de Janeiro.

Campos, 2000. Disponível em:

<https://profeltonorris.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano. **São Paulo: Atlas**, 2020. Disponível em:

<https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2025.

DA COSTA, Carlos Eduardo Fioravanti et al. Considerações sobre a aplicabilidade das teorias das relações humanas e comportamental na gestão de pessoas. Disponível em:

<https://scholar.archive.org/work/rtrduk6erzdjng646py5sb7hfu/access/wayback/http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=2013EAD1&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=2292&path%5B%5D=1414>. Acesso em: 04 abr. 2025.

DA SILVA, Ana Cristina Gonçalves. Abordagem Clássica da Administração. Disponível em:

<https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/RosangelaCaldas/aula-3.pdf>.

Acesso em: 03 abr. 2025.

DE MATOS, Antonio Marcos. Investimentos na saúde pública: a aplicação do PODC na escola tomada de decisão no Ceará nos períodos recentes (2008 a 2018). **Bioethics Archives, Management and Health**, v. 1, n. 1, p. 141-153, 2021. Disponível em:

<https://biamah.com.br/index.php/biomah/article/view/14>. Acesso em 12 jun. 2025.

DE SOUZA PEDROSO, Júlia; DA SILVA, Kauana Soares; DOS SANTOS, Laiza Padilha.

Pesquisa descritiva e pesquisa prescritiva. **JICEX**, v. 9, n. 9, 2017. Disponível em:

<https://unisantacruz.edu.br/revistas-old/index.php/jicex/article/view/2604>. Acesso em: 16 mai. 2025.

FILHO, Hélio Aparecido de Matos. UTFPR. **Teorias da administração**. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/revistagi/article/viewFile/6687/5474>. Acesso em: 27 mar. 2025.

IDUGEL, Grupo. **O impacto da administração moderna: como a administração moderna molda empresas de sucesso como o Grupo Idugel**. Disponível em:

<https://idugel.com.br/o-impacto-da-administracao-moderna-como-a-administracao-moderna-molda-empresas-de-sucesso-como-o-grupo-idugel/>. Acesso em: 05 abr. 2025.

JACOBSEN, Ana Linhares; Neto, Luís Moretto. CAPES. **Teorias da administração II: 3ª edição - WEB**. Disponível em:

https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/401364/1/Teorias_da_ADM_II-3ed-WEB-atualizado.pdf. Acesso em: 03 abr. 2025.

JUNQUILHO, Gelson Silva. Teorias da administração pública. **Florianópolis, Departamento de Ciências da Administração/UFSC**, 2010. Disponível em:

https://www.academia.edu/download/34927327/Teorias_da_ADM_-_miolo_online_2ed_nacional.pdf. Acesso em: 01 abr. 2025.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução à administração. In: **Introdução à administração**. 2017. p. xxiii-xxiii. Disponível em:

<https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/869>. Acesso em: 03 abr. 2025.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. Disponível em:

<https://profeltonorris.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/livro-teoria-geral-da-administracao3a7c3a30.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2025.

MONEGO, Emilia et al. Teorias da administração e das relações humanas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 8, p. 254-261, 2021.

Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1882>. Acesso em: 04 abr. 2025.

OPALOSKI, Daniela Josino. Análise do Clima Organizacional de uma Clínica Médica da Região do Extremo Sul de Santa Catarina. 2014. 96 folhas. Monografia 30 do Curso Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/2847> acesso em: 12 jun. 2025

RENNÓ, Rodrigo. **Teoria clássica da administração – Resumo**. Disponível em:

<https://rodrigorenno.com/artigos/teoria-classica-da-administracao-resumo/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

SAUL, Renato P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. **Sociologias**, p. 230-273, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/zS5YP9GZGXRbFbzsfCV8Hcj/?lang=pt> acesso em 12 jun. 2025.