



ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
CURSO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PROJETO INTEGRADO
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E EMPRESARIAL
BOMBRIL S/A

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO 2019



PROJETO INTEGRADO
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E EMPRESARIAL
BOMBRIL S/A

MÓDULO FUNDAMENTOS EMPRESARIAIS

FUNDAMENTOS DE ECONOMIA – PROF^a RENATA ELIZABETH
DE ALENCAR MARCONDES

FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO – PROF^a RENATA
ELIZABETH DE ALENCAR MARCONDES

ESTUDANTES:

ESTUDANTE A, ANDRÉA KÁTIA FIGUEIREDO –
RA - 1012018200438
ESTUDANTE B, THATIANI ARAÚJO -
RA - 1012018200003

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

DEZEMBRO 2019

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO..... | 4 |
| 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA..... | 5 |
| 3. PROJETO INTEGRADO..... | 6 |
| 3.1 FUNDAMENTOS DE ECONOMIA..... | 6 |
| 3.1.1 O PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB)..... | 23 |
| 3.1.2 DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO..... | 26 |
| 3.2 FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO..... | 28 |
| 3.2.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL..... | 54 |
| 3.2.2 O MERCADO EXTERNO..... | 56 |
| 4. CONCLUSÃO..... | 57 |
| REFERÊNCIAS..... | 58 |
| ANEXOS | |

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desse Projeto Integrado, “Desenvolvimento Econômico e Empresarial,” é analisar alguns fatores da economia e como afetam as atividades da empresa.

Como o Brasil está se comportando com as atuais reformas: Trabalhista e da Previdência? Como está o cenário atual? O impactos dessas atividades políticas nas atividades da empresa foi positiva ou negativa?

Projeções apresentadas do Produto Interno Bruto (PIB) pelos economistas.

Análises sobre o ambiente organizacional e desafios de atuação no mercado externo, benefícios e impactos causados no negócio da empresa, onde está inserida.

A Administração de uma organização e sua subdivisão em níveis hierárquicos.

Como pode ser definido o conceito de Administração e qual sua importância.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A sede da empresa BOMBRIL S/A, está localizada à Via Anchieta, km 14, s/n, bairro Rudge Ramos – Distrito Industrial, CEP 09696-000, São Bernardo do Campo – São Paulo e está inscrita sob o CNPJ N° 50.564.053/0001-03.

Conta com mais duas fábricas, localizadas em Abreu e Lima no estado de Pernambuco, e Sete Lagoas em Mina Gerais. Empregam mais de 2400 funcionários, divididos nas três fábricas.

É uma empresa brasileira com mais de 70 anos de atividade de produtos de higiênicos e de limpeza, além de produzir e distribuir derivados do aço para fabricação de produtos de diversos setores da economia: automobilístico, ferroviário e construção civil.

A Bombril se preocupa com o meio ambiente e com a comunidade na qual está inserida.

Responsabilidade Social:

Ser agente na transformação e melhoria da sociedade a partir das ações voltadas à comunidade e a sustentabilidade do meio ambiente.

“Pessoas melhores fazem um mundo melhor. Foi com base neste pensamento que a Bombril criou a área de Governança e Cidadania. Responsável pelos projetos relacionados à governança, à sustentabilidade, à comunicação interna, ao voluntariado empresarial e a qualidade de vida, a área promove o engajamento dos funcionários através do estímulo à cidadania, embasada nos valores éticos da empresa. Assim, a Bombril assume a missão de potencializar o equilíbrio entre pessoas, economia e meio ambiente, aproximando-se de sua equipe e construindo um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo.”

<http://www.bombril.com.br/sobre/governanca>

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE ECONOMIA

DEFINIÇÃO DA ECONOMIA

Cornucópia:

É um antigo ícone mitológico, refletindo a abundância, a fortuna, a fertilidade, a riqueza, a Economia e a fartura.

Atualmente, refere-se ao símbolo da agricultura e do comércio.

RODA DENTADA:

Simboliza o labor e a fortuna, representando a indústria contemporânea em relação à terra, ao capital e ao trabalho.

A roda dentada e a cornucópia espelham a geração da riqueza pelo homem, a Economia dos povos, a abundância que resulta do trabalho humano e o processo da máquina como civilizados e propulsores do progresso.

IDH:

O Índice de Desenvolvimento Humano é utilizado para avaliar o impacto do crescimento sobre o desenvolvimento econômico.

IDH é uma medida comparativa usada para classificar os países pelo seu grau de desenvolvimento humano.

Classificam os países como:

- Desenvolvidos;
- Em desenvolvimento.
- Subdesenvolvidos.

O índice varia de 0 à 1, e quanto mais próximo de 1, mais desenvolvido é o país.

A estatística é composta a partir de:

1. Expectativa de vida ao nascer;
2. Educação;
3. PIB Per Capita. Como indicador de padrão de vida.

PRINCÍPIOS BÁSICOS DA ECONOMIA

EXTERIOR: Existem relações comerciais entre o país e o exterior.

Fluxo real: (Instituições financeiras)

- Mercado de Bens e Produtos;
- Famílias;
- Empresas;
- Mercado de Fatores de Produção;
- Governo participação nas Relações Econômicas.

Famílias > Mercado de Fatores de Produção.

Famílias oferecem os seus fatores de produção (mão-de-obra, terra, capital, tecnologia) no mercado de fatores de produção.

Mercado de Fatores de produção > Empresas.

Empresas demandam fatores de produção para a produção de bens e serviços.

Mercado de Bens e Produtos > Famílias:

Consumem bens e serviços oferecidos.

O Fluxo real representa a troca física de bens, serviços e capital (importação e exportação).

FLUXO MONETÁRIO:

Mercado de Bens e Produtos > Empresas:

Recebe valor da venda dos bens e serviços, produzidos nas empresas.

Empresas > Mercado de Fatores de Produção:

Pagam os fatores de produção para as famílias.

Mercado de Fatores de Produção > Famílias.

As famílias são remuneradas pela utilização dos fatores de produção.

Famílias > Mercado de Bens e Produtos:

As famílias tem a opção de gastar toda sua renda no consumo de bens e serviços.

Famílias > Instituições Financeiras:

Ou poupar uma quantia junto às instituições financeiras.

Instituições financeiras > Empresas:

Com a poupança das famílias, as instituições financeiras podem realizar empréstimos para capital de giro.

O fluxo monetário simboliza a troca monetária por transações (entrada e saída de divisas).

O QUE SÃO SISTEMAS ECONÔMICOS?

- Forma política, social e econômica de uma sociedade.
- Organização da produção, distribuição e consumo de todos os bens e serviços demandados pelos agentes econômicos.

O QUE FAZ PARTE DE UM SISTEMA ECONÔMICO:

1. Fatores de Produção;
2. Empresas (Unidades de Produção);
3. Instituições.

SISTEMA CAPITALISTA:

Predomina a livre iniciativa e a propriedade privada dos meios de produção.

SISTEMA SOCIALISTA:

1. Regidas por um órgão central de planejamento.
2. Predomina a propriedade pública dos fatores de produção.

SISTEMA DE ECONOMIA MISTA:

Prevalecem as forças de mercado, porém, com atuação complementar do Estado.

SOCIALISMO DE MERCADO OU CAPITALISMO DE ESTADO:

Rússia e China:

- Países com regime comunista;
- Há espaço para a economia de mercado.

O EQUILÍBRIO DE MERCADO

DESFOCAMENTO DAS CURVAS:

- De oferta;
- De demanda.

Causas para o deslocamento da curva de oferta para direita e para baixo:

- Redução do preço de insumos;
- Mais condições climáticas;
- Expectativa negativa do empresário.

Causas para o deslocamento da curva de demanda para esquerda e para baixo:

- Redução do preço de bens concorrentes;
- Queda do poder de compra (inflação);
- Expectativa negativa do consumidor.

Causas para o deslocamento da curva de demanda para direita e para cima:

- Aumento do preço de bens concorrentes;
- Aumento de salários;
- Expectativa positiva do consumidor.

ESCASSEZ, ESCOLHA E CUSTO DE OPORTUNIDADES.

RELAÇÃO:

CUSTO X BENEFÍCIO

Custo baixo, benefício baixo:

A ação não requer muitos sacrifícios, porém, os benefícios também não são grandes.

Custo alto, benefício alto:

Tem-se um alto custo, porém, os benefícios também são altos. O custo e o benefício estão em uma relação de equilíbrio.

Custo alto, benefício baixo:

Relação custo-benefício negativa, ou seja, os custos dessa escolha são maiores do que seus benefícios. Não é uma opção vantajosa.

Relação custo-benefício positiva:

Esta é a melhor opção, pois os benefícios são maiores que os custos.

NECESSIDADE X DESEJO

Necessidade limitada: Toda e qualquer manifestação de desejo (para além da esfera biológica da sobrevivência).

Necessidade: sobrevivência.

Desejo: além da sobrevivência.

“Necessidade” de um agente econômico pode não ser a mesma do outro.

O problema da escassez se torna ainda maior para satisfazer os desejos e necessidades dos indivíduos.

MICROECONOMIA E MACROECONOMIA: DIFERENÇAS.

Microeconomia: Trata do individual.

Produção de bens e serviços individuais.

- Decisão sobre o preço de venda.
- Montante de produção para maximização de lucros.
- Combinação mais baixa possível de custos.

Macroeconomia: Trata do global. Relações entre os grandes agregados econômicos.

- Pleno emprego ou desemprego.
- Plena capacidade ou ociosidade.
- Taxa satisfatória ou insatisfatória de desenvolvimento.
- Inflação ou estabilidade dos níveis de preço.

Macroeconomia: *Economia próxima do pleno emprego e recursos.*

Microeconomia: *Economia próxima da* locação ótima dos seus recursos.

INDICADORES MACROECONÔMICOS

COMO É CALCULADO O PIB:

Por riqueza + por consumo + por renda.

Por riqueza:

Resultados da indústria:

- Agropecuária;
- Serviços.

Por consumo:

- Exportações;
- Investimentos;
- Consumo do governo e famílias.

Por renda:

- Salários;
- Juros;
- Lucros;
- Aluguéis.

Indicadores são criados para antecipar *soluções econômicas*.

➤ Condições econômicas do momento.

PIB: usam os preços de mercado.

Reais: Comparação da produção entre determinado período.

Nominais: A produção em determinado período sem qualquer comparação medida de *bem-estar* e *avanço* econômico.

Não leva em consideração:

- Saúde da população;
- Educação;

- Segurança de um país.

Não mede a economia informal.

Países com baixo PIB per capita:

- Recém-nascido de baixo peso;
- Altas taxas de mortalidade infantil;
- Altas taxas de mortalidade materna;
- Desnutrição infantil;
- Menos acesso à água tratada.

PIB: É um indicador muito utilizado mesmo com suas falhas metodológicas.

POLÍTICAS MACROECONÔMICAS

Microeconomia:

Agente econômico com dimensões próprias.

- Custo da empresa;
- Preferências;
- Formação de preço.

Macroeconomia:

- Produto;
- Consumo;
- Inversão;
- Comércio exterior.

ATUAÇÃO DO GOVERNO

Capacidade produtiva: oferta agregada.

Despesas planejadas: demanda agregada.

CRESCIMENTO DA ECONOMIA

Políticas:

- Fiscal;
- Monetária;
- Cambial;
- De rendas.

A política fiscal: Instrumentos que o governo dispõe para arrecadar tributos.

A política tributária é utilizada para estimular ou inibir os gastos de consumo do setor privado.

A política monetária: Atuação do governo sobre a quantidade de moeda e títulos públicos.

INFLAÇÃO

- Diminuir estoque.

CRESCIMENTO ECONÔMICO

- Redução de taxa de juros.

Política cambial: Atuação do governo sobre a taxa de câmbio.

Determinada pelo Mercado de divisas.

POLÍTICA DE RENDAS

Intervenção direta do governo na formação de salários.

Monetária, fiscal ou cambial.

CONTROLE SOBRE PREÇOS E SALÁRIOS > preços congelados.

POLÍTICAS MACROECONÔMICAS

Ferramentas importantes: Estabilização da economia e ajustamento do emprego, da renda e do bem-estar da população.

- Alto nível de emprego;
- Estabilidade de preços;
- Distribuição de renda;
- Crescimento econômico.

OFERTA AGREGADA: SALÁRIOS, PREÇOS E DESEMPREGO.

Quanto *menor a taxa de desemprego*, maior será a demanda agregada *produzindo maior inflação*.

Curva de Phillips:

Uma curva mostrando a relação de curto prazo entre a taxa de desemprego e a taxa de inflação.

Relação estrutural: Uma relação que depende do comportamento básico dos consumidores e das empresas e permanece inalterada por longos períodos.

Taxa natural de desemprego: Consistindo em desemprego friccional mais emprego estrutural.

Oferta agregada:

Salários, preços e desemprego.

Curso prazo > Longo prazo.

Preço x produto:

- Salários;
- Preços;
- Empregos;
- Produtos.

Inflação + desemprego: para produzir um índice de miséria que se propõe a medir a saúde da economia.

Longo prazo – pouca causalidade.

+ demanda agregada e moverem a economia para cima ao longo da curva de oferta agregada de curso prazo podem expandir a produção e reduzir o desemprego por algum tempo. Mas apenas a custa do aumento mais rápido no nível de preços, ou seja, o *aumento* da inflação.

- Demanda agregada e moverem a economia para baixo ao longo da curva da oferta agregada de curto prazo pode *reduzir da inflação*, mas apenas a custa temporária de menor produção e desemprego mais elevado.

Trade-off:

Relação negativa entre: *inflação e desemprego*.

VARIAÇÕES NA DEMANDA AGREGADA:

- + demanda agregada;
+ produção.
- + produção;
+ emprego.
- + preço;
+ maior inflação.

Se a inflação promove o emprego, por que combatê-la?

- Custo de vida;
 - Títulos de renda fixa;
 - Empréstimos;
 - Moeda;
 - Preços das Commodities.
-
- Poder de compra do consumidor;
 - Qualidade de vida;
 - Análise de Política Macroeconômica;
 - Diferentes combinações.

POLÍTICA MONETÁRIA:

POLÍTICA MONETÁRIA EXPANSIONISTA

O que é a teoria da contingência estrutural?

A teoria da contingência estrutural consiste em apresentar um modelo estrutural que mantém relação com as variáveis ambientais, sendo influenciado por eles, caracterizado pela flexibilidade, descentralização e desburocratização e indicado para ambientes dinâmicos e em constante transformação e necessidade de adaptação, diante da instabilidade do ambiente.

CARACTERÍSTICAS DA TEORIA DA CONTINGÊNCIA ESTRUTURAL:

Sistema aberto: As organizações se relacionam e mantêm transações e intercâmbio com o ambiente que as rodeia, sendo influenciadas internamente por tudo o que acontece nele. Ou seja, as organizações com sistema aberto são influenciadas o tempo todo pelo que acontece a sua volta interna e externamente.

Flexibilidade: Nesse contexto, refere-se a ter a capacidade de adotar ações capazes de solucionar problemas e decidir sobre algo sem se prender exclusivamente à normas e procedimentos.

Descentralização: Modelo de gestão que permite aos funcionários agirem com maior autonomia e que respondam por suas decisões. Diferentes do modelo centralizador no qual as decisões são centralizadas em uma pessoa.

Necessidade de adaptação: As organizações vivem em ambientes turbulentos e em constante transformação, com grande diversidade de valores e cultura, bem como o avanço crescente das tecnologias e a exigência que eles estejam em constante adaptação, pois o ambiente em que estão inseridas as influencia.

Interação com o ambiente: A interação com o ambiente é importante para o crescimento e desenvolvimento das organizações, uma vez que as empresas são influenciadas pelo ambiente o tempo todo e quanto maior for a interação, maior serão as chances de as organizações atenderem às necessidades de seus clientes.

Administração situacional: Diz respeito a administrar a organização de acordo com o ambiente, alcançando assim, maior eficácia em sua administração.

Sem padrão administrativo: Diz respeito à administração situacional, pois são as condições do ambiente que influenciam e que impulsionam as transformações internas das organizações, fazendo com que tenham que se adaptar a todo momento. Para tal, não é possível a utilização de um único modelo de gestão. Isso quer dizer que não existe um modelo ou uma melhor forma de administrar organizações.

Resultados diferentes: As formas de organizar ou administrar não produzem o mesmo efeito, e diferentes formas de organizar ou administrar geram resultados diferentes.

Diagnóstico situacional: Trata-se de um processo de coleta, tratamento e análise dos dados do ambiente interno e externo da organização para que se tenham uma visão clara da situação atual.

Política monetária: As ações tomadas pelo Banco Central para gerenciar a oferta de moeda e as taxas de juros a fim de perseguir os objetivos da política macroeconômica.

Taxa de fundos federais: A taxa de juros que os bancos cobram um dos outros para empréstimos overnight.

- Suprimento monetário;
- Oferta de crédito;
- Taxa de juros.

Contração da moeda > Eleva a taxa de juros > níveis gerais de preço.

Expansão da oferta monetária > reduz os juros > estimula a produção > níveis de produto agregado.

Baixo nível de emprego > estimular a demanda.

NIVEL DE ATIVIDADE DA ECONOMIA

Política monetária expansionista:

- Redução da taxa básica de juros;
- Aumento das emissões de moeda;
- Diminuição da taxa do compulsório;
- Recomprar títulos públicos do mercado;
- Diminuir a regulamentação do mercado de crédito.

Todos procuram aumentar a quantidade de moeda > nível de produto e renda.

PROCESSO INFLACIONÁRIO

- Inflação de demanda.

Oferta agregada escassa x demanda.

- Financiamento da produção;
- Diminuição das taxas de juros;
- Rigidez à curto prazo;
- Dependência de recursos.

Política anti-inflacionária > controle da demanda agregada.

- Aumento da taxa de juros;
- Elevação da taxa sobre as reservas compulsórias.

- Implementação;
- Intervenção;
- Taxa de juros.

Coletividade e bem-estar da população.

POLÍTICA FISCAL

Política Expansionista:

Produção e emprego > consumo > impostos.

Política contracionista:

Produção e emprego > demanda agregada > gastos.

Política fiscal: Variações nos impostos e compras federais destinados a alcançar objetivos de políticas macroeconômicas, como alta taxa de emprego, estabilidade de preços e altas taxas de crescimento econômico.

Estabilizadores automáticos: Gastos governamentais e impostos que aumentam ou diminuem automaticamente com o ciclo de negócios.

Manejo dos orçamentos do governo:

- Dispêndios;
- Receitas.

Instrumentos fiscais:

- Consumo;
- Investimento;
- Subsídios;
- Transferências;
- Tributação;
- Transações.

Consumo e investimentos > demanda agregada.

Sustentação do produto agregado.

Transferências > renda disponível das unidades familiares.

Aumento de consumo e poupança.

Subsídios > preços de produtos finais.

Nível de gastos dos agentes privados.

TRIBUTAÇÃO DIRETA OU INDIRETA

Dispêndios do governo > efeitos expansionistas.

Cobranças tributárias > efeitos contracionistas.

Tributação:

- Deficit;
- Superavit.

Financiamento de déficit + destino de superativit.

Dispêndios do governo:

- Consumo;
- Investimento;
- Transferência;
- Subsídios.

Cobranças tributárias:

- Tributos Diretos;
- Tributos Indiretos.

Gastos +/-: Procura agregada.

Tributação: Renda dos agentes privados.

Dispêndios do governo + agentes privados: definem níveis de sustentação do produto agregado.

Comprometem a estabilização.

Objetivos macroeconômicos:

- Efeitos contracionistas;
- Efeitos expansionistas.

BALANÇA COMERCIAL

Superavit:

- Exportações;
- Importações.

Ingresso líquido de recursos com aumento de estoque dos ativos externos do país.

Deficit:

- Exportações;
- Importações.

Saída de reserva cambial superior à entrada implicando queda das reservas cambiais do país.

A estrutura e os resultados do balanço de pagamentos são elementos que reportam a conceitos de soberania da nação:

- Superavit;
- Deficit;
- Estados de equilíbrio.

- Geografia;

- História;
- Padrões de riqueza;
- Preferências políticas;
- Evolução;
- Estado tecnológico.

Resultados agregados > relações econômicas internacionais > BALANÇO DE PAGAMENTOS.

- Fluxos das transações;
- Transferências de rendimentos;
- Movimentos de capitais: CONTAS ESPECÍFICAS.

Endividamento externo líquido: fluxos do intercâmbio internacional da economia.

- Taxa de câmbio;
- Política de comércio;
- Investimentos.

A balança comercial: Resultados líquidos das *transações* de mercadorias.

- Exportações;
- Importações;
- Produtos primários;
- Semiprocessados;
- Utilização final > consumo e formação de capital fixo.

Resultados líquidos do fluxo de comércio > definem a direção das demais contas.

- Abertura para investimentos estrangeiros.
- Tomada de empréstimos > endividamento externo.

Deficits: Saída das reservas cambiais.

Superavits: Ingressos líquidos de recursos.

Ambos: desequilíbrio em situações externas.

- Variações das reservas cambiais.

➤ Endividamento do país.

Com uma agenda de reformas importantes o Brasil caminha para uma reestruturação. Excelentes iniciativas para desburocratizar, um bom alinhamento entre o Ministério da Economia e as demais áreas do governo ligadas ao desenvolvimento, além de uma equipe muito boa. O Brasil caminha para o desenvolvimento, apesar dos passos lentos e sempre passando por muitas dificuldades.

É preciso que as novas iniciativas que estão sendo tomadas, (Reforma Trabalhista, Reforma da Previdência e a liberação do saque do fundo de garantia) sejam bem sucedidas, para enxugar a máquina que está muito pesada, grande, ineficiente e muito cara, não sobrando dinheiro para os investimentos necessários. O enxugamento das despesas públicas, ganho de eficiência e eficácia, além de mais ética e honestidade. Para ajustar o orçamento são necessárias medidas firmes e urgentes.

Mas não é um cenário tão simples! Apesar da queda dos juros e da inflação serem grandes aliadas para o crescimento, temos outros fatores que atrapalham o desenvolvimento. A desaceleração da economia mundial, o Brasil que é grande exportador de grãos, carnes, alumínio e outros produtos é atingidos em cheio, atrapalhando suas pretensões. Além disso, somos um país emergente e portanto, sofremos com a aversão ao risco.

Mas, apesar de todos os contras, estamos caminhando a passos lentos para uma melhoria significativa, um Brasil mais justo financeiramente, mais eficiente e com mais investimentos, fazendo com que os recursos produtivos sejam ampliados e a economia possa crescer de modo sustentável e sem inflação.

<https://www.parmais.com.br/blog/atual-situacao-economica-do-brasil/>

3.1.1 O PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB)

O PIB (Produto Interno Bruto) representa a soma, em valores monetários, de todos os bens e serviços finais produzidos em determinada região (países, estados ou cidades), durante um determinado período. O PIB tem o objetivo principal de determinar a atividade econômica de uma região. Na contagem do PIB, apenas é considerado bens e serviços finais, excluindo todos os bens de consumo de

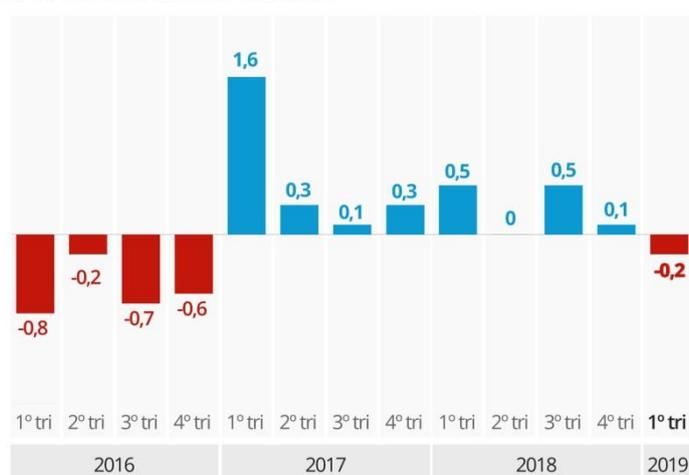
intermediário. Para evitar o problema de valores gerados na cadeia de produção serem contados duas vezes. https://pt.wikipedia.org/wiki/Produto_interno_bruto

O mercado fez leves ajustes a suas perspectivas para o Brasil na pesquisa Focus do Banco Central divulgadas nesta segunda-feira, reduzindo pela 20ª vez seguida, a perspectiva para o crescimento econômico. (Exame.abril.com.br)

Para o PIB em 2019 a estimativa de crescimento que era 0,82%, passou a 0,81%. Para 2020 a conta também foi reduzida em 0,1 ponto percentual, a uma expansão de 2,10%.

VARIAÇÃO TRIMESTRAL DO PIB BRASILEIRO

Em %, contra o trimestre anterior



Fonte: IBGE



Infográfico elaborado em: 30/05/2019

TABELA 1

Projeções: taxa de crescimento do PIB e de seus componentes

(Em %)

| | Observado | | | Previsto | | | |
|---|-----------|-------|------|--------------|---------------------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018-T1 | | 2018 | 2019 |
| | | | | Trí ano ant. | No trí, dessaz. (*) | | |
| PIB (var.% sobre período anterior) | -3,5 | -3,5 | 1,0 | 1,9 | 1,0 | 3,0 | 3,0 |
| PIB - Indústria (var.% sobre período anterior) | -5,8 | -4,0 | 0,0 | 2,6 | 1,8 | 3,6 | 3,1 |
| PIB - Serviços (var.% sobre período anterior) | -2,7 | -2,6 | 0,3 | 2,4 | 0,8 | 2,9 | 3,0 |
| PIB - Agropecuária (var.% sobre período anterior) | 3,3 | -4,3 | 13,0 | -7,1 | -2,6 | -2,2 | 3,5 |
| Consumo - Famílias (var.% sobre período anterior) | -3,2 | -4,3 | 1,0 | 3,4 | 1,0 | 3,4 | 2,8 |
| Consumo - Governo (var.% sobre período anterior) | -1,4 | -0,1 | -0,6 | -0,4 | -0,2 | 0,0 | 0,5 |
| FBCF (var.% sobre período anterior) | -13,9 | -10,3 | -1,8 | 4,3 | 0,1 | 4,5 | 6,0 |
| Export. (var.% sobre período anterior) | 6,8 | 1,9 | 5,2 | 6,5 | 3,5 | 6,2 | 5,8 |
| Import. (var.% sobre período anterior) | -14,2 | -10,2 | 5,0 | 7,9 | 2,4 | 7,5 | 5,5 |

Fonte: IBGE e Ipea.

Elaboração: Grupo de Conjuntura/Dimac/Ipea.

TABELA 2

Projeções: variações macroeconômicas selecionadas

(Em %)

| | Observado | | Previsto | |
|--|-----------|------|----------|------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Inflação - IPCA (% no período) | 6,29 | 2,95 | 3,60 | 4,25 |
| Taxa de juros SELIC (% a.a. no final do período) | 13,75 | 7,00 | 6,25 | 7,00 |
| Taxa de câmbio R\$/US\$ (no final do período) | 3,26 | 3,29 | 3,40 | 3,45 |

Fonte: IBGE e Ipea.

Elaboração: Grupo de Conjuntura/Dimac/Ipea.

CRESCIMENTO X DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO**PIB:**

Formação bruta de capital fixo, a produtividade industrial, agrícola e de serviços.

- 1930 à 1970 (Brasil);
- Média de crescimento de 6,8% ao ano.

➤ A partir da década de 1990:

Mais acesso a bens de consumo.

‘ Maior possibilidade de escolhas.

Mais acesso a serviços qualificados.

PIB PER CAPITA

Foram muito utilizados para avaliar a distribuição da renda, mas as evidências mostram que é um indicador de desenvolvimento por não apresentar a simetria na distribuição da renda entre as famílias e as regiões.

3.1.2 DESENVOLVIMENTO E CRESCIMENTO

GOVERNO:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO:

- Políticas para o bem-estar da população.
- Redução do analfabetismo;

Avanço tecnológico;

Distribuição da riqueza;

Produção de riqueza.

CRESCIMENTO ECONÔMICO:

- Políticas para o crescimento da população.
- Linhas de crédito para aumento do estoque de capital;

Linhas de financiamento para melhora no nível tecnológico;

Avanço quantitativo (PIB).

Crescimento contínuo da renda per capita ao longo do tempo.

- Relacionado a *questões quantitativas*: Crescimento do PIB.

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO:

Relacionado a *questões qualitativas*.

Alocação dos recursos pelos diferentes setores da economia.

Melhora indicadores de bem-estar econômico.

- Produção de riqueza;
- Redução do analfabetismo;
- Avanço tecnológico;
- Efetiva distribuições de riqueza entre os cidadãos.

Aumento do PIB *não indicaria melhora na qualidade de vida* da população.

IDH (Índice de Desenvolvimento Humano):

- Desenvolvido em 1990;
- Indicador de bem-estar de uma população;
- Publicado em mais de 100 países.

O IDH é obtido pela média aritmética de 3 importantes elementos que são determinantes para a qualidade de vida do ser humano.

1. Expectativa de vida;
2. Educação;
3. Renda da população.

IDH 0: Inexistência de Desenvolvimento Humano;

IDH 1: Desenvolvimento total ou pleno.

- Direitos Humanos;
- Democracia;
- Desigualdade.

Políticas públicas são conjuntos de programas, ações e decisões tomadas pelos governos (federal, estaduais e municipais) com a participação, direta ou indireta, de entes públicos ou privados que visam assegurar o direito de cidadania para grupos da

sociedade. Direitos assegurados na Constituição. <https://www.politize.com.br/politicas-publicas/>

As políticas públicas afetam todos os cidadãos, de todas as idades, independentes de sexo, raça, cor, religião ou nível social. Com a expansão da democracia, hoje, é comum dizer que a função do representante do povo é promover o bem-estar da sociedade. E o bem-estar da população está no desempenho de ações em áreas da saúde, educação, meio ambiente, habitação assistência social, lazer, transporte e segurança. O bem-estar é a qualidade de vida como um todo.

Observando a situação atual do país e os comentários dos analistas, ainda é uma incógnita, é preciso esperar para saber se haverá com as reformas, algum benefício para o bem comum, para o povo em geral. Se forem cumpridas as promessas feitas, esperamos melhoria em todas as áreas, principalmente, para a qualidade vida da população.

A Bombril, já está capacitando seus gerentes e funcionários às novas regras da reforma da Previdência e Trabalhista. Em especial, o setor de recursos humanos e departamento de pessoal, para implantar novos métodos de contratação, novas regras de bonificação, folha de pagamento pelas regras da transição e pedágios, novos planos de carreiras e adequarem-se às novas regras do FGTS.

As empresas também são muito afetadas pela situação econômica e política do Brasil e do mundo. Entre os fatores que contribuem para a diminuição dos resultados das empresas, destaca-se o clima de guerra entre Estados Unidos e China, que compromete a economia não só do Brasil mas de todo o mundo.

Com toda insegurança e pouca confiabilidade e credibilidade por parte do mercado internacional, as exportações são prejudicadas e, o mercado interno também sofre as consequências. (Upbrasil).

3.2 FUNDAMENTOS DE ADMINISTRAÇÃO

1932 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS.

Conjunto de teorias que impulsionaram a visão da administração, buscando conhecer o ser humano por seus sentimentos, além de seus conhecimentos específicos.

1947 TEORIA ESTRUTURALISTA

Foca na estrutura e no ambiente, trouxe uma importante ruptura às demais teorias e mostra a organização como um sistema aberto a ser configurado ao longo dos tempos.

1951 TEORIA DOS SISTEMAS

Essa teoria trouxe o pensamento sistêmico, a partir da integração das ciências naturais e sociais, avaliando a organização como um todo e não somente em departamentos e setores.

1953 TEORIA NEOCLÁSSICA

Propõe uma retomada da abordagem clássica, é caracterizada pela prática na administração, ênfase nos princípios de gestão e foco nos resultados.

1954 TEORIA COMPORTAMENTAL

Caracteriza-se pela ênfase nas pessoas preocupação com o processo de trabalho (pessoas e organização) e foco no ser humano.

1962 DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Caracteriza-se por um processo de longo prazo que conta com o trabalho em equipe. Visualiza a organização como um todo, uma organização sistêmica e abrangente, que pode ser identificada como um aprofundamento da Teoria Comportamental, pois visa o desenvolvimento de todos.

1972 TEORIA DA CONTINGÊNCIA

Enfatiza que tudo é relativo e depende de fatores que influenciaram o todo. O que ocorre no ambiente externo poderá afetar positiva ou negativamente os processos da organização.

Motivar as pessoas > Desafio para as organizações.

- Causa;
- Razão;
- Motivo;
- Gênese da motivação.

O porquê dos indivíduos ficarem motivados em uma organização.

Fatores gerais:

Extrínsecos: uma necessidade exposta pelo meio, porém temos a liberdade de escolha, exemplo: casamento.

Intrínsecos: uma necessidade básica, fisiológica, exemplo: fome, sono e sede.

Motivação, vontade e ação:

Características básicas:

- Trabalho em equipe;
- Uma boa liderança;
- Trabalhos aprimorados;
- Desenvolvimento de pessoas.

Pirâmide de Maslow (Pirâmide das necessidades)

1. Necessidade de auto-realização;
2. Necessidade de auto-estima;
3. Necessidades sociais;
4. Necessidade de segurança;
5. Necessidades fisiológicas.

Abraham Maslow

Comportamentos humanos.

Busca pelo nível hierárquico das necessidades para saciar o ser humano.

Organizações + trabalhadores = sucesso.

FUNÇÕES GERENCIAIS

A gestão do conhecimento nas empresas

Quando praticada adequadamente, a gestão de conhecimento contribui para tornar os funcionários mais motivados, o que pode gerar um grande crescimento profissional, tanto para o funcionário, quanto para a organização.

- O conhecimento é um recurso intangível que provém do indivíduo.

Percepção:

- Observação;
- Relacionamento;
- Ponderação.

Percepção: (indivíduo)

A percepção da organização para o mercado acontece com a observação e ponderação do relacionamento que se estabelece.

Processo da informação:

- Atenção;
- Observação;
- Envolvimento pessoal e ativo.

Processo da informação: (indivíduo)

A informação é definida por um processo ativo e atento às tendências tecnológicas e ambientais do ambiente interno e externo que contribuem positivamente para a organização.

Gestão do conhecimento:

- A gestão do conhecimento vai agregar valor à informação e distribuí-la a partir de um processo colaborativo que incentive a criação, captura e compartilhamento do conhecimento entre as pessoas de uma empresa.

O papel do gerente nas organizações:

- Motivação dos funcionários;
- Gestão dos processos da organização;
- Líder norteador dos processos;
- Atingir os objetivos da organização;
- Compreensão das capacidades dos colaboradores;
- Motivação do ambiente de trabalho = equipe engajada;
- Habilidade de organizar e apontar ideias;
- Persuasão.

Um bom gestor deve saber observar as diferenças individuais de cada colaborador.

- Adaptar-se constantemente ao mercado;
- Atualização técnica;
- Conhecimento e autoconhecimento;
- Sucesso da organização.

Planejar:

Objetivos;

Planos;

Atividades.

Organizar:

Recursos;

Responsabilidades.

Dirigir:

Liderança;

Fluxos;

Direção.

Controlar:

Definir;

Corrigir;

Realizar.

O desempenho dos gerentes apresenta características que se mostram além de suas vontades, tais como (CHIAVENATO, 2000):

- Economia do país;
- Legislação;
- Matérias-primas, como produtos importados, safras;
- Financiamento bancário;
- Poder aquisitivo.

TIPOS DE GERENTE

O que é ser um líder?

- Um bom líder é capaz de motivar a equipe para atingir bons resultados e incentivar o crescimento e a harmonia do grupo.

Objetivos da liderança:

- Ser uma ponte entre diretores e grupos de trabalho, visando atender às necessidades do grupo, porém focando nos objetivos da organização.
- Criar uma ligação de empatia junto ao seu grupo de trabalho, tornando o colaborador motivado ao que faz, por si mesmo e pela organização (sentir orgulho de realizar determinada atividade).

Funções do líder:

- Atuar com empatia junto ao grupo;
- Desenvolver a si e ao seu grupo;
- Dar feedback e direcionar;
- Disseminar os objetivos da organização;
- Nortear o grupo;
- Compartilhar ideias e conhecimentos.

Resultados de uma boa liderança:

- Um grupo motivado e alinhado aos objetivos da empresa, concretizando objetivos e agregando valor à organização.
-
- *Líderes capacitados e atentos ao mercado* para o sucesso de uma organização.
 - *Impacto* de uma má liderança em uma organização.

A importância do líder:

- O líder vai cativar, motivar, desenvolver e liderar pessoas.

Tipos de *gerentes*:

- Gerente autoritário;
- Gerente detalhista;
- Gerente visado no trabalho;

- Gerente divisor.

Gerente *números*:

- Considerado um dos melhores gerentes, mas que precisa desenvolver suas habilidades com gestão de pessoas.

Consequências de uma *má liderança*:

- Falta de credibilidade dos liderados e o seu líder;
- Identificação em busca da realização dos objetivos e cultura da organização.

Características de uma *má liderança*:

- Não identificar os erros;
- Não pesquisar o mercado;
- Focar em uma ideia sem pensar no todo;
- Não terminar o trabalho;
- Não modificar a maneira de administrar;
- Buscar a perfeição;
- Focar em preço baixo;
- Comprometer todo o dinheiro no início do negócio;
- Deixar a casa desorganizada;
- Contratar pessoas sem aptidão para o trabalho;
- Estudar e não executar.

Como deve ser *um bom líder*:

- Reconhecer e admitir seus erros;
- Saber adotar a postura necessária para cada situação;
- Uma boa gestão é fundamental para o sucesso da organização;

- Identificar as deficiências do líder e desenvolver esse profissional;
- Atualização das organizações.

TI, HABILIDADES E PAPÉIS GERENCIAIS.

Habilidades importantes para um gerente:

O desenvolvimento de habilidades de um gerente pode acontecer por meio de processos educacionais ou com experiências diárias.

Habilidades cognitiva:

Com a habilidade cognitiva, o gerente vai aprender sobre conceitos administrativos, processos organizacionais e objetivos estratégicos, considerando os conhecimentos que já tem e sobre a definição de objetivos e formulação de políticas, conhecendo também a estrutura, os processos e comportamentos organizacionais.

Habilidade Analítica:

Com a habilidade analítica, o gerente vai aprender a identificar e diagnosticar os problemas administrativos, buscar soluções, instrumentos e técnicas para a resolução de problemas.

Habilidade Comportamental:

Com a habilidade comportamental, o gerente poderá adquirir novas formas de se relacionar e se comunicar com outras pessoas, interagir com grupos e saber lidar com o poder e a autoridade.

Habilidade de ação:

Com a habilidade de ação, o gerente poderá inferir na realidade, transformando conhecimentos em ação, além de proporcionar maior reflexão sobre suas praticas e reforçar seu comprometimento com a organização.

- Rápidas mudanças;
- Mudanças no mundo e nas organizações.

Conhecimento:

- Estímulo;
- Comprometimento;
- Envolvimento

= Resultado.

- Missão, visão, objetivos e valores.

- Competências;
- Habilidade de se relacionar com as pessoas.

Gerente:

- Líder;
- Influenciar pessoas.

Características necessárias ao líder:

- Saber ouvir as pessoas;
- Ser justo, flexível e humilde;
- Ter paciência, proatividade e atenção;

- Ambição e equilíbrio;
- Autoconfiança, sensatez e sensibilidade;
- Confiável, direto e disciplinado;
- Obstinado e empático;
- Ter coragem, criatividade e ousadia;
- Ser incansável, leal e ter esperança;
- Arriscar e empreender;
- Fazer a diferença;
- Realizar mudanças;
- Responsabilidade;
- Oportunidades;
- Ter a mente e coração abertos;
- Inspirar pessoas;
- Fala amigável e afeto;
- Interesse pelo próximo;
- Libertar ideias, energia e a capacidade das pessoas;
- Formar novos líderes;
- Ter coragem.

1. Reflexão e avaliação;
2. Auto conhecimento;
3. Potencialidades e limitações.

REENGENHARIA

A Reengenharia trouxe com ela perspectivas e expectativas, de uma transformação salvadora dos negócios, no fim do século XX. Porém,, como toda técnica de gestão, ela precisa ser analisada antes de sua aplicação, para verificar se aquela organização tem características para sua adesão, pois a sua forma de trabalho é *desafiadora*.

ESTRUTURAS HIERÁRQUICAS X REENGENHARIA

A Reengenharia repensa e reprojeta formas radicais de trabalho e estruturas de uma organização, e quando se fala sobre isso, percebemos que toda base e estrutura existente será alterada, e com isso, se modifica a estrutura formal existente, pessoas e equipes, assim como a cultura de valores e crenças. E o que era utilizado nas organizações, até aquele momento, eram as *estruturas hierárquicas*, protagonizadas nos estudos das teorias anteriores.

E essas *estruturas hierárquicas* têm como característica fundamental o papel dos líderes, exercendo a autoridade na dos líderes, para direcionar o objetivo dos negócios e o trabalho a ser entregue, deixando claro às equipes a quem cada um responde e está designado.

A REENGENHARIA E SUA ESTRUTURA EM REDES

Se contrapondo às estruturas hierárquicas, a Reengenharia veio quebrar paradigmas, propondo demonstrar através de sua estrutura de rede seus principais movimentos relacionais no meio corporativo, através da união das equipes em propósitos e objetivos, de forma flexível, descentralizada, dinâmica e interconectada.

Caracterizando-se por um trabalho colaborativo, permitindo uma multi liderança por múltiplos níveis de organização e planos de ação, fazendo com que exista autonomia e uma circulação da informação de forma mais cíclica, ágil e assertiva, em prol do todo organizacional.

EMPODERAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS

Por meio da Reengenharia, a técnica preconiza o empoderamento dos Recursos Humanos nas empresas, fazendo com que sua participação e desenvolvimento na organização seja atribuída como potencializadora de melhoria contínua do seu desempenho e, conseqüentemente dos resultados organizacionais.

Vertente proporcionada e evidenciada pela Reengenharia, em sua forma prática e cooperativa de trabalho em rede.

Reengenharia:

- Michael Hammer e James Champy;
- Mudanças drásticas na forma de administrar.

Empresa Index Systems:

- Nova técnica;
- Novas demandas;
- Sociedade e mundo globalizado.

Década de 90:

- Novo perfil de cliente;
- Desejos e expectativas;
- Exigente;
- Aquisição e rapidez;
- Informação.

MUDANÇA ORGANIZACIONAL

- Capacidade de resposta das empresas.
- Toda estrutura.
- Melhores indicadores de desempenho;
- Novo;
- Eficiente;
- Cenário mundial.

1. Estrutura em rede.
2. Os líderes com um perfil motivador.
3. Otimizar a realização das tarefas.
4. Permanência da empresa no mercado.

- Avaliação diagnóstica;
- Cultura Organizacional;
- Reengenharia.

Reengenharia:

1. Técnica eficiente;
2. Formas de trabalho e sua eficiência;
3. Valores existentes.

DESAFIOS PARA A ADMINISTRAÇÃO NUM AMBIENTE GLOBAL

Barreiras para a Internacionalização:

Para atuar no mercado externo, quais os fatores que a empresa deve levar em consideração?

Obstáculos legais e administrativos: adaptação às leis e regras do país.

Fatores culturais: ideias, valores, modo de vestir, pensar, etc.

Adaptação do produto ao tipo de mercado: adaptação do produto às necessidades e cultura do país.

Fatores históricos: fatos e acontecimentos marcantes.

Especificidades dos produtos: dependendo do produto só pode haver exportação se fabricado perto do local de comercialização.

Necessidade de contratação de funcionários especializados: conhecedores do mercado externo para alcançar resultados.

Diferenciações das moedas.

Dificuldades com idiomas diferentes.

EMPRESA GLOBAL E ATUAÇÃO

- Aumentar participação no mercado interno;
- Ingressar novos mercados;
- Aumentar margem de lucro;
- Tornar-se global;
- Rever estratégias e valores;
- Administrar com visão global;
- Aproveitar suas vantagens;
- Minimizar riscos e prejuízos.

CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS GLOBAIS:

Empresas que operam em diversos países ao mesmo tempo e descentralizam suas operações.

- Competitividade:

Estratégias sustentáveis em relação aos concorrentes.

- Vantagem competitiva:

Atributos da empresa que influenciam a decisão do cliente.

Vantagem competitiva:

- Estratégias de diferenciação;
- Cultura organizacional;
- Inovação;
- Eficiência;
- Lideranças de custos;
- Eficácia operacional;
- Informação;
- Conhecimento;

- Tecnologia;
- Qualidade;
- Preço;
- Relacionamento com clientes;
- Flexibilidade;
- Posicionamento de marca, etc.

Estratégias competitivas:

- Exportação direta e indireta;
- Licenciamento;
- Associação ou aliança estratégica;
- Franchising;
- Subsidiária;
- Unidade de produção própria.

VANTAGENS COMPETITIVAS X MELHORIA DO DESEMPENHO

- Aperfeiçoamento;
- Expansão;
- Posição.
- Melhoria do desempenho global;
- Maior conhecimento do mercado e concorrência;
- Aumento no faturamento;
- Decisões mais acertadas;
- Economia de escala e escopo;
- Menor dependência do mercado doméstico;
- Expertise e conhecimento em tecnologia.

NOVAS TECNOLOGIAS DA GESTÃO

Processo de evolução:

Com o decorrer das mudanças por meio da tecnologia, os processos, ou o modo de fazer, precisaram ser reescritos ou, na maioria das vezes, escritos pela primeira vez, para a compreensão e disseminação das melhores práticas de cada fase pela qual a tecnologia passou na gestão organizacional.

Grau de conhecimento: Essas fases ou eras demarcaram o desenvolvimento da tecnologia nas empresas ao longo dos anos.

FASES:

A 1ª fase que gira em torno do fim dos anos 1960 e início dos anos 1970, foi a fase do processamento de dados ou a Era do Papel.

A 2ª fase, que ocorreu em torno dos anos 1980, foi a fase dos sistemas de informação ou a Era do Suporte Eletrônico, quando surgiram os discos magnéticos, os disquetes, etc.

A 3ª fase, que foi em torno dos anos 1990, foi a fase das informações estratégicas ou a Era do Ambiente Virtual, com o surgimento das novas tecnologias da informação.

A 4ª fase, que foi e está sendo dos anos 2000, a Era da Globalização, do mundo sem fronteiras por meio da internet. Após essa fase, estamos, desde 2012, descobrindo, explorando e falando sobre inteligência artificial, robotização, machine learning, tecnologias cognitivas e tantas outras.

E assim buscamos cada dia mais a interação homem-máquina para um novo futuro com novas oportunidades e possibilidades de desenvolvimento das empresas e das pessoas no seu relacionamento com o mundo e tudo que está nele.

CIÊNCIA E ARTE DE ADMINISTRAR

- Mudanças organizacionais;
- Novas conquistas;
- Invenções e projetos;
- Relação com o novo.

SÉCULO XX:

- Métodos;
- Processos;
- Organização;
- Estrutura;
- Objetivos;
- Recompensas nas relações humanas de trabalho.

Tecnologia: mudança organizacional com a tecnologia traz velocidade.

Michael Porter:

- Estratégia;
- Competitividade;
- Construção de uma nova cadeia de valor;
- Amplia produção de produto ou serviço;
- Análise e abordagem cíclica entre todos os setores envolvidos;
- Tecnologia e homem como vantagem.

Jornada de administração:

- Estamos em constante mudança;
- Gestão do conhecimento organizacional e individual;
- Conhecimento estará ligado à tecnologia;
- Maior velocidade;
- Aprender e reaprender constantemente.

TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

Características Taylorismo:

Organização Racional do trabalho.

ESTUDOS DE TEMPOS E MOVIMENTOS

Determinação do tempo médio que um operário comum leva para a execução da tarefa, por meio de um cronômetro. Permite a racionalização do método de trabalho e a fixação do tempo padrão para a sua execução.

ESTUDO DA FADIGA HUMANA

A fadiga é um redutor de eficiência, assim deve-se racionalizar os movimentos, eliminando os que produzem fadiga e os que não estão diretamente relacionados com a tarefa executada pelo trabalhador.

DIVISÃO DO TRABALHO E ESPECIALIZAÇÃO DO OPERÁRIO

O trabalho pode ser feito melhor e mais economicamente mediante a divisão do trabalho em cada processo operacional, além de haver estudos preparatórios por parte dos operários, para a implementação da eficiência no processo produtivo.

DESENHOS DE CARGOS E SALÁRIOS

A maneira pela qual um cargo é criado e projetado, combinado com outros cargos para a execução de tarefas.

INCENTIVOS SALARIAIS E PRÊMIOS DE PRODUÇÃO

Remuneração baseada no tempo não estimula ninguém a trabalhar mais e foi substituída por remuneração buscada na produção de cada operário, ou seja, o que produz pouco, ganha menos, o que produz mais, ganha mais, ganha uma proporção maior.

CONCEITO DE HOMO ECONOMICUS

Após selecionar cientificamente o trabalhador, ensinado o método de trabalho e condicionada sua remuneração e eficiência, esse passará a produzir o máximo dentro de sua capacidade física.

CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO

Garantindo o bem estar físico do colaborador, diminuindo assim, a fadiga.

PADRONIZAÇÃO

Padronização de métodos e processos de trabalho, máquinas e equipamentos, ferramentas e instrumentos, matérias-primas e componentes, com o objetivo de diminuir a variabilidade e a diversidade no processo produtivo, eliminando o desperdício e aumentando a eficiência.

- Importância da produção em massa;
- Características do método científico;
- Desenvolvimento econômico das empresas que adotaram a Administração científica.

IMPORTÂNCIA DA PRODUÇÃO EM MASSA:

- Menores Custos para a instituição;
- Diminuição do tempo de trabalho;
- Gerar maior produtividade.

CARACTERÍSTICAS DO MÉTODO CIENTÍFICO:

- Sistematizar ações entre os indivíduos e as tarefas;
 - Redesenhar a maneira de trabalho = aumento da eficiência.
-
- Divisão das tarefas na organização;
 - Treinamento dos colaboradores;
 - Uso de métodos padronizados;
 - Criação de sistemas de incentivo.

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DAS EMPRESAS QUE ADOTARAM A
ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

- Minimização de custos da organização;
- Maximização da produtividade.

PRÁTICAS DE GESTÃO:

Missão;

Visão;

Valores.

- Crescimento gradual.

- Vantagens para a organização, seus colaboradores e clientes.

- Minimizar imperfeições;
- União de várias práticas de gestão;
- Sucesso na organização.

TEORIA CLÁSSICA DA ADMINISTRAÇÃO

PRINCÍPIOS CLÁSSICOS DA ADMINISTRAÇÃO:

Fayol separou as funções da organização e desenvolveu os 14 princípios gerais da administração, considerados essenciais para estruturar qualquer instituição, independente do seu tamanho ou segmento.

Divisão do trabalho:

Representa a especialização das funções e dos indivíduos para elevar a eficiência.

Autoridade e responsabilidade:

Autoridade é o direito de fornecer orientações e o poder de aguardar obediência.

A responsabilidade é decorrência da autoridade e quer dizer que é o dever de prestar contas.

Disciplina:

Necessita obediência, aplicação, intensidade, respeito, além de comportamento às diretrizes estabelecidas.

Unidade de comando:

Cada colaborador deverá receber instruções de apenas um superior. Trata-se do princípio de autoridade única.

Unidade de direção:

Uma pessoa e um plano para cada grupo de atividades com o mesmo objetivo.

Subordinação dos interesses individuais aos gerais:

Os interesses gerais da organização devem ser superiores aos interesses particulares dos indivíduos.

Remuneração do pessoal:

Deve existir uma satisfação justa e segura para os trabalhadores e para a empresa em termos de retribuição.

Centralização:

Trata-se da concentração da autoridade superior da hierarquia da instituição.

Cadeia escalar:

Série de autoridade que começa desde o escalão superior ao inferior em função do princípio de comando.

Ordem:

Um local para cada item e indivíduo, e cada objeto e pessoa em seu devido lugar.

Equidade:

Gentileza e justiça para atingir a lealdade dos indivíduos.

Estabilidade do pessoal:

A rotatividade dos colaboradores é desvantajosa para a eficiência da empresa. Quanto maior for o tempo de permanência do colaborador no mesmo cargo, melhor será para a organização.

Iniciativa:

Habilidade de idealizar um plano e possibilitar o seu sucesso.

Espírito de equipe:

A relação e a harmonia entre os indivíduos são grandes forças para a empresa.

FUNÇÕES CLÁSSICAS DA ADMINISTRAÇÃO NA ELABORAÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

➤ Henry Fayol.

Fundador da Teoria clássica da administração.

Funções básicas:

- Técnicas;
- Comerciais;
- Financeiras;
- De segurança;
- Contábeis;
- Administrativas.

Plano de ação:

- Criar o corpo social;
- Coordenar os esforços;
- Harmonizar as ações.

IMPORTÂNCIA DA TEORIA CLÁSSICA PARA O GERENCIAMENTO ATUAL:

- Base para diretrizes gerais;
- Adaptação à realidade atual;
- Teoria clássica da administração teve grande influência para a gestão atual;
- Desenvolvimento e o futuro da ciência.

TEORIA COMPORTAMENTAL

Teoria das necessidades ou Pirâmide de Maslow:

Autorrealização: Necessidade de desenvolvimento e criatividade, que poderão ser supridas por meio da autonomia e da realização.

Estima: Necessidade de autoestima, reconhecimento, poder e prestígio, estas que podem ser alcançadas por meio de reconhecimento, bônus, promoções e realizações.

Social: Necessidade de ser querido, fazer parte de grupos e de ser incluído.

Segurança: Necessidade de segurança, abrigo e estabilidade.

Fisiológica: Necessidade de comida, água, respiração, sono e excreção.

Fatores que *motivam* os trabalhadores:

- Simon iniciou os estudos sobre a Teoria Comportamental em 1974.

Existem dois tipos de fatores que influenciam os trabalhadores:

- Motivos internos;
- Motivos externos.

O comportamento do trabalhador e seu desempenho nas tarefas:

- Motivação = maior produtividade.

Motivação interna do trabalhador x produtividade:

- Analisar as questões comportamentais e interdisciplinares envolvidas.

TEORIA DA CONTINGÊNCIA ESTRUTURAL

Características:

- Flexibilidade;
- Descentralização;
- Desburocratização.

Operam em ambientes dinâmicos em constantes transformações.

Influência do ambiente nas organizações.

As ações administrativas dependem do ambiente.

Prática administrativa é situacional > Não há um padrão na forma de administrar.

Diagnóstico:

- Conceitos;
- Instrumentos;
- Métodos;
- Técnicas.

Resolução de problemas situacionais.

Análise do ambiente.

Tomada de decisões acertadas.

Ambiente externo:

- Monitorar as forças do macroambiente:
 - Econômicas;
 - Demográficas;

- Tecnológicas;
- Político-legais;
- Socioculturais.

➤ Agentes microambientais:

- Clientes;
- Concorrentes;
- Fornecedores;
- Distribuidores.

MATRIS SWOT:

Tem controle:

Fatores internos: Força > fator positivo

Fraqueza > fator negativo

Não tem controle:

Fatores externos: Oportunidades > fator positivo

Ameaças > fator negativo

Identificar fatores: mudanças e ajustes necessários > adequar suas práticas “às condições do ambiente”.

O cenário macroeconômico desafiador, fortemente impactado pelas incertezas políticas, que geraram desvalorização do real frente ao dólar, aumento da inflação, restrição de crédito e desemprego, fez com que a economia obtivesse resultados bem inferiores àqueles projetados pelo exercício.

3.2.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL

SISTEMAS ABERTOS E SISTEMAS FECHADOS

SISTEMAS ABERTOS:

As organizações que utilizam esse tipo de prática comunicam-se diretamente com o ambiente externo, propiciando um relacionamento de ganho mútuo.

Mas como acontece esse relacionamento?

As empresas irão retirar insumos de seu ambiente externo e os transformar em produtos ou serviços, que serão disponibilizados novamente para aquele ambiente, sendo oferecidos aos clientes.

SISTEMAS FECHADOS:

Já que as empresas que utilizam os sistemas fechados desconsideram o ambiente externo em que estão inseridas:

- Não há relação de troca;
- A empresa não será afetada pelas mudanças externas;
- As empresas não adquirem matéria-prima do ambiente externo;
- As empresas perdem sua capacidade de controle.

Relacionamento da empresa com o ambiente externo:

O ambiente externo influencia nas ações a serem tomadas pela empresa.

- Vantagens.
- Desvantagens.

Práticas para reagir às mudanças do ambiente externo:

- Adaptar-se do ambiente;
- Influenciar o ambiente;

- Escolher um novo ambiente.

Processo de Relacionamento da empresa com o ambiente externo:

1960, através de estudos de:

- Daniel Katz;
 - Robert Kahn;
 - James Thompson.
- Sistemas abertos e sistemas fechados.

Recursos do Ambiente Externo > Produtos e Serviços > Ambiente.

Entropia e Sinergia em relação ao ambiente e à estrutura de uma organização:

- Atenção ao ambiente externo;
- Definir estratégias para relacionar-se de forma positiva.

Empresa de capital aberto desde a década de 1980, com ações negociadas na BM&FBovespa (BOBR3 e BOBR4), a Bombril possui uma estrutura de governança que inclui o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva, em linha com os princípios de referência do mercado e as normas e instruções da Comissão de Valores Imobiliários.

Com um jeito direto de se comunicar com seus diversos públicos de interesse, a Bombril prioriza a manutenção de diálogo aberto com comunidades, governos, instituições setoriais e seus mais de 2,4 mil colaboradores, buscando melhoria contínua nesse relacionamento.

A Bombril desenvolve ações de responsabilidade social que buscam reforçar impacto positivo na vida da comunidade, com ênfase no empoderamento da mulher, que é protagonista da estratégia de negócios da companhia. (<http://www.bombril.com.br/>)

3.2.2 O MERCADO EXTERNO

A Bombril Internacional G4-6 com 20 países atendidos, a Bombril tem entre os principais mercados no exterior: México (45% da receita de exportação), Bolívia (17%), Paraguai (12%) e Cuba (5%). Em 2005, o volume de exportações gerou 8,3 milhões em receita, com destaque para R\$ 3,7 milhões México, R\$ 1,4 milhão Bolívia, R\$ 984 mil Paraguai.

Para atuar no mercado externo, a empresa deve levar em conta:

- Obstáculos legais e administrativos;
- Fatores culturais;
- Fatores estruturais;
- Adaptação do produto ao tipo de mercado;
- Fatores históricos;
- Especificidades dos produtos;
- Necessidade da contratação de funcionários especializados;
- Diferenciações das moedas;
- Dificuldades com idiomas diferentes.

“Desta forma, é necessário que as empresas revejam suas estratégias e valores. É preciso saber administrá-las sob uma visão global para aproveitar suas vantagens, minimizando riscos e prejuízos. Ao se instalarem em outras regiões ou países, as empresas devem considerar o mercado, a cultura, os costumes locais e outros aspectos, como se fossem empresas locais.” (LACOMBE;HEILBORN, 2008).

4. CONCLUSÃO

Ao concluir o PI, Desenvolvimento Econômico e Empresarial, encerramos mais um ciclo. Mais uma etapa na caminhada do saber, viajamos no mundo da história da Administração e da Economia. Os estudos requerem força de vontade e dedicação, principalmente tempo, porém, a lição deixada pelo trabalho foi compensadora.

Dos tempos primórdios, quando o capitalismo começou, das dificuldades, erros e acertos, das conquistas alcançadas, aos tempos atuais, a cultura da empresa que deve enfatizar a gestão do conhecimento, estar preparada para as mudanças, acreditar na troca de informações e principalmente incentivar à criação, captura e compartilhamento do conhecimento na relação do capital humano e organização. Daí a importância de um bom líder. Que motiva e incentiva o crescimento e a harmonia do grupo.

A Era da Globalização, do mundo sem fronteiras, que estamos explorando o novo, novas possibilidades de conquistas e conhecimentos, da internet como marco para a tecnologia da informação, mais eficaz e veloz a cada dia, ajudando as pessoas e o mundo corporativo.

Percebe-se que as organizações buscam utilizar, da melhor maneira possível, o potencial dos recursos naturais, físicos e intelectuais para executar processos e atingir objetivos, buscando conciliar o lucro, a eficiência e preservar o meio ambiente. Hoje, a empresa se preocupa mais com o lado humano, tanto dos clientes, fornecedores quanto dos funcionários e colaboradores, além da sustentabilidade e o bem-estar social.

REFERÊNCIAS

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. Administração: princípios e tendências. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 8 ed. São Paulo. Atlas, 2017.

TAVARES, O.; LUPORINI, F.

SALATI, P.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 18 maio 2017.

FELIX; L. Platão: o mito do anel de Giges. Carta Forense, São Paulo, 02 jun. 2014. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/platao---omito-do-anel-de-giges/13766>. Acesso em: 05 jun 2017.

BRASIL. Casa da Moeda do Brasil. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.casadamoeda.gov.br/portal/>. Acesso em: 14 fev 2018.

VASCONCELLOS, M. A. S.; GARCIA, M. Fundamentos da Economia. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MANKIW, N. G. Introdução à economia (Edição Compacta). São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.mdic.gov.br/>. Acesso em: 05 mar. 2018.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pt-br#!/home>. Acesso em: 05 mar. 2018.

BATEMABB, T. S.; SNELL, S. A. Administração: construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.

BENNIS, W. A formação do líder. São Paulo: Atlas, 1996.

BERNARDO, R. Teoria das organizações: módulo I: conceitos básicos: organizações e administração. [S.I.:s.n.], 2015. Disponível em ><http://www.slideshare.net/rachelg-bernardo/to-modulo1?nomobile=true>. Acesso em: 04 dez. 2017.

MAXIMIANO, A. C. A Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MINTZBERG, H. et al. O processo da estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2007.

PORTER, M. How competitive forces shape strategy. Harvard Business Review, mar. 1979. Disponível em: <https://hbr.org/1979/03/how-competitive-forces-shape-strategy>. Acesso em: 03 maio 2018.

GESTOR.PT. A importância de Fayol para a gestão: teoria clássica. Gestor.pt, 04 fev. 2011. Disponível em: <http://gestor.pt/a-importancia-de-fayol-para-a-gestao-teoria-classica/>. Acesso em: 07 set. 2017.

CHIAVENATO, I. Introdução a teoria geral da administração. 8. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2003.