Faculdade Doctum de Vitória/ES

ADMINISTRAÇÃO

ATELIÊ
TÉCNICO-CIENTÍFICO

Caderno de Resumos

1º Semestre de 2017

rede de ensino DOCTUM

www.doctum.edu.br

Noções de Direitos Humanos e Direitos Fundamentais

Os direitos humanos independem de previsão nas normas jurídicas, apesar de protegidos no direito internacional.

Os *direitos fundamentais* são também os direitos inerentes ao ser humano, mas diferem-se dos *direitos humanos* por uma característica de suma importância: a codificação daqueles direitos nos ordenamentos jurídicos.

Os direitos fundamentais estão inseridos e reconhecidos nas Constituições de cada Estado, daí a ideia de *fundamentalidade*.

Podemos destacar que esses direitos são:

1. **fundados sobre o respeito pela dignidade e o valor de cada pessoa;**
2. **universais, no sentido de indistinção entre as pessoas;**
3. **inalienáveis, pois ninguém pode ser privado de seus direitos humanos;**
4. **indivisíveis, interdependentes e relacionados entre si. A ofensa aos direitos humanos, em sua menor proporção, ofenderá igualmente os demais.**

Todos os direitos humanos devem, portanto, ser vistos como de igual importância, sendo igualmente essencial respeitar a dignidade e o valor de cada pessoa.

SUMÁRIO

1º PERÍODO ____ *5*

A PROTEÇÃO E RESPEITO AO IDOSO ____ **6**

A EXCLUSÃO DO IDOSO ____ **7**

ESTATUTO DO IDOSO ____ **8**

HISTÓRIA ASILO DE VITÓRIA ____ **9**

O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO ____ **10**

2º PERÍODO ____ *11*

O MERCADO DE TRABALHO PARA O SEXO FEMININO ____ **12**

DESIGUALDADE SALARIAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ____ **13**

OS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ____ **14**

A DESIGUALDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ____ **15**

3º PERÍODO ____ *16*

FEMINISMO X MACHISMO ____ **17**

HOMOAFETIVIDADE ____ **18**

IDENTIDADE DE GÊNERO ____ **19**

AUTISMO NAS UNIVERSIDADES ____ **20**

COTAS RACIAIS ____ **21**

INCLUSÃO SOCIAL- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ____ **22**

4º PERÍODO ____ *23*

EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO ____ **24**

6º PERÍODO ____ *25*

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA PUMA ____ **26**

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA RANDON ____ **27**

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA PERDIGÃO ____ **28**

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA MAKSOUD PLAZA ____ **29**

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA J.G. CONFECÇÕES ____ **30**

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CHOCOLATES GAROTO S/A ____ **31**

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BANCO SAFRA S/A ____ **32**

1º PERÍODO

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 1º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

A PROTEÇÃO E RESPEITO AO IDOSO

Brenda Queiroz; Fernanda Martins; Diego de Souza; Igor de Paula; Rhayane Sarmento; Rayanne Oliveira; Renata Siqueira; Aline Fernanda e Profª Sheyla Valkiria Dias Passoni

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo principal abordar a proteção e o respeito aos idosos na convivência familiar e comunitária. A grande sabedoria referente ao idoso é que a idade é um fator importante a sociedade. A metodologia será realizada por meio de buscas em diversos documentos eletrônicos, tendo como foco conscientizar a sociedade sobre os problemas que são causados pela negligência com a melhor idade.

Palavras-Chaves: Proteção ao Idoso. Estatuto do idoso. Dignidade. Negligência. Expectativa de Vida.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 1º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

A EXCLUSÃO DO IDOSO

ENIELE SOARES FONSECA; FAGNER NASCIMENTO CAMPOS; FÉLIX BERTASSO BATISTA; CARLOS JAMERSON RODRIGUES SANTOS; JOÃO WILLAN SCHIMIDT GUIMARÃES; MARINA FERREIRA CHAGAS; JAQUELINE PEREIRA GOULART; LUIZ GUILHERME COUTO FEIJÓ; MARCOS MIGUEL CAMILO DE SOUZA; MALENA PIRES DA GAMA e Profª Sheyla Valkiria Dias Passoni

RESUMO

O trabalho aborda como tema principal a exclusão do idoso na sociedade. O objetivo é verificar a importância da necessidade de ações sociais e governamentais para sanar essa exclusão ao idoso. A metodologia utilizada foi a pesquisa em documentos eletrônicos. Sendo assim, o trabalho vai abordar todos os aspectos envolvendo os idosos na sociedade.

Palavras-Chave: Abandono. Impunidade. Exclusão.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 1º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

ESTATUTO DO IDOSO

PAULO VICTOR COUTINHO RODRIGUES; BRUNO NASCIMENTO; LEONARDO CAVALCANTI; GABRIELA PEREIRA NERY; PHILIPE DO CARMO DA SILVA; RAFAELA APRIGIO NERES; GABRIEL DE BARROS MARCELINO e Profª Sheyla Valkiria Dias Passoni

RESUMO

Trata analisar o estatuto do idoso focando nas penalidades os crimes contra os idosos. A metodologia utilizada foi averiguar os crimes envolvendo os idosos por meio do estatuto do idoso. Conclui-se que há necessidade de ampliar as penalidades em crimes contra os idosos buscando a redução na quantidade de crimes envolvendo o idoso, e de certa forma a violência em geral.

Palavras-Chaves: Dignidade. Proteção. Respeito.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 1º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

HISTÓRIA ASILO DE VITÓRIA

RENAN RAMOS; BRENDA LOPES; ANA CAROLINA VERVLOET; ARTHUR PEREIRA; FABRÍCIO MORAES NETTO COUTINHO; PEDRO HENRIQUE COSTA DE JESUS; MARCILIO JOSE SANT'ANNA RODRIGUES e Profª Sheyla Valkiria Dias Passoni

RESUMO

Trata apresentar a história do Asilo de Vitória, fundada em 03 de junho de 1940 por Major João Punaro Bley. O ponto principal da história perpassa pela proteção, assistência moral e material à velhice necessitada, socorrendo-a, asilando-a e promovendo recursos indispensáveis ao seu bem estar. A metodologia será por meio de documentos, estatutos, fotografias e documentos eletrônicos. Conclui-se que a grande missão é prestar assistência social integrada ao idoso estabelecendo formas de independência, integração, melhoria na qualidade de vida e participação efetiva na sociedade.

Palavras-Chave: Abandono. Idoso. Qualidade de Vida. Respeito.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 1º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO

IAGO SANTANA; GRAZIELE LETÍCIA PASSOS TRANHAGA; JOÃO VICTOR PEREIRA DOS SANTOS; JÚLIA SILVA ARAÚJO; JULIANE MOURA LOPES; LUÍS FHILLYPE MALAGUTE SILVA; MARLON CARLOS DE SOUZA; SOFIA DE CÁSSIA RAYMUNDO NEITZEL e Profª Sheyla Valkiria Dias Passoni

RESUMO

Trata apresentar o idoso ao mercado de trabalho. O assunto refere-se ao tema do idoso que permanece em atividade no mercado de trabalho embora tenha se aposentado. A metodologia utilizada foi o artigo 5º e 9º da lei 10.741103 que refere-se ao artigo do idoso. Trata-se da dignidade da pessoa humana, entre eles e o bem estar, o direito do idoso, a proteção do idoso e o estatuto do idoso. Sendo assim, concluem-se que os idosos possuem o mesmo direito que todas as outras pessoas, a indiferença não deve ser imposta, uma vez que o idoso é um ser humano como outro qualquer, porém, com algumas limitações que devem receber um cuidado especial.

Palavras-Chave: Idoso. Sociedade. Trabalho. Aposentadoria. Dignidade.

2º PERÍODO

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 2º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

O MERCADO DE TRABALHO PARA O SEXO FEMININO

Fagner Eduardo Gonçalves de Queiroz, Gleidson Santos de Araújo, Thais Silva Ferreira e Profª Keillen Gonçalves

RESUMO

Trata apresentar a evolução da mulher no mercado de trabalho. Fica ressaltado neste estudo a necessidade de pesquisas mais aprofundadas que adotem uma perspectiva de gênero no mercado de trabalho. Desenvolve-se a partir de pesquisas na internet. Buscou-se comparar alguns autores sobre tal assunto devido a sua relevância para o bem estar dos indivíduos no ambiente interno e externo das empresas, especificamente ao seguimento feminino. Sendo assim, todas essas reestruturações que se seguiram no mundo do trabalho com relação às mulheres, continuaram produzindo uma segregação por gênero, ou seja, mesmo as mulheres possuindo as mesmas características profissionais que os homens, elas continuam recebendo menores salários.

Palavras-Chave: Mulher. Trabalho. Brasil. Desigualdade.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 2º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

DESIGUALDADE SALARIAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Adryeli Christina Buter Fernandes, Ana Carolina Ferreira Rios, Camila Correia de Souza Silva e Profª Keillen Gonçalves

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo conscientizar sobre a importância de um ambiente de trabalho onde a qualificação do trabalhador pode se sobressair quando o preconceito é deixado de lado. Este estudo busca compreender que nos dias atuais ainda existe a desigualdade salarial entre homens e mulheres. A metodologia utilizada foi através de artigos para que seja possível observar as discriminações, desigualdade salarial e preconceito no ambiente de trabalho. Sendo assim, a desigualdade salarial ainda é fator presente nos dias atuais. A maioria das organizações tem dificuldade em aceitar a mulher exercendo cargos elevados.

Palavras-Chave: Desigualdade. Mulher. Mercado de Trabalho.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 2º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

OS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Frânnia Costa Fricks da Silva, José Paulo da Silva Flores, Juliana Santos de Almeida, Julieth Chavier de Sousa, Lázaro Machado Pianca e Profª Keillen Gonçalves

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar como as mulheres ainda sofrem com a inserção no mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi pesquisas em sites e dados estatísticos de estudos científicos dentro das organizações. Sendo assim, a mulher vem conquistando o seu espaço no mercado de trabalho, mas ainda encontra alguns preconceitos e dificuldades, como a desigualdade salarial e a falta de oportunidades em cargos de gestão.

Palavras-Chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Preconceito. Liderança Feminina.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 2º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

A DESIGUALDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Ariane Alves Ramos, José Ricardo Alves Ramos, Josué de Souza Almeida, Letícia Oliveira e Profª Keillen Gonçalves

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo levantar alguns dados atuais sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho e a sua constante evolução. A metodologia utilizada foi sites e artigos disponibilizados na internet para consumo de melhores informações concretas, que mostram como está a colocação da mulher no mercado de trabalho nos tempos atuais. Sendo assim, considera-se que com o constante crescimento e evolução das mulheres no mercado de trabalho, tornou-se primordial a contratação de pessoas do sexo feminino, e com isso pode-se perceber a elevação dos resultados da maioria das empresas.

Palavras-Chave: Desigualdade de Gênero. Machismo no Ambiente de Trabalho. Evolução. Falta de Reconhecimento.

3º PERÍODO

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 3º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

FEMINISMO X MACHISMO

Adones Soares de Oliveira, Cintia Tongo, Cléia Simões, Fatima Janaina, Katiuscia Leles Bento, Marjory Custódio Moreira,Tatiane de Oliveira. e Profª Paula Jenaina Costa

RESUMO

O trabalho aborda como tema principal o movimento feminista no Brasil. Muitos defendem que o feminismo é considerado um movimento político, filosófico e social que defende a igualdade de direito entre mulheres e homens. Outros dizem que o feminismo é um puro exagero, que a mulher assim como todo e qualquer ser humano possui direitos, garantias, deveres e obrigações. Nesse sentido, o fato de ser mulher não a torna diferente nem, muito menos, detentora de mais (ou menos) direitos do que os homens. A própria Constituição Federal que determina, expressamente, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Palavras-Chave: Movimento Feminista. Igualdade. Direito. Deveres.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 3º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

HOMOAFETIVIDADE

Alexandra, André, Daniely Fernandes, Daniely Ladislau, Fabiano, Fernanda Silva, Karla Costa e Scheilla Braga e Profª Paula Jenaina Costa

RESUMO

O estudo faz uma análise do direito a livre manifestação de opção quanto a opção sexual. Defende-se a Homoafetividade com direito fundamental de reconhecimento tardio, embora se verifique a existência e tolerância entre os povos antigos de relações sexuais entre pessoas do mesmo sexo. E o reconhecimento dos casamentos homoafetivos no Brasil.

Palavras-Chave: Homoafetividade. Direito Fundamental. Relações Sexuais.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 3º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

IDENTIDADE DE GÊNERO

Diego FERNANDES PUZIOL, Fernando ARAUJO DE SOUZA, Geisiane CALMON, Marcos MAGRI, Micaele RIBEIRO, Sarah SANTOS e Vinicius BETZEL. e Profª Paula Jenaina Costa

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo conceituar de forma clara e resumida o termo identidade de gênero. Desmitificando a relação que é feita de forma errônea sobre gênero e orientação sexual. Deixando claro que não é uma escolha e sim um comportamento genético. Foram realizadas diversas pesquisas na internet, programas exibidos em TV aberta, com intuito de trazer o conceito de identidade de gênero de forma simples e de fácil entendimento para todos. Sendo assim, existem dois gêneros (feminino e masculino) havendo pessoas cujo gênero psicológico discorda do sexo biológico. A identidade de gênero fica estabelecida no início da infância onde as crianças, ocasionalmente, dão preferência a atividades consideradas mais adequadas ao sexo oposto.

Palavras-Chave: Identidade. Gênero. Orientação Sexual. Comportamento.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 3º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

AUTISMO NAS UNIVERSIDADES

Caroline Maria, Gabriela Ribeiro, Regiane Trarbach, Sidney, Tainara Souza e Thalles Reis. e Profª Paula Jenaina Costa

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a Inclusão dos Autistas nas Universidades. O Autismo é um transtorno de Espectro Autista, que compromete as habilidades de comunicação e interação social. A metodologia utilizada mostra a realidade social dos Autistas, desenvolvido pelo grupo por meio de pesquisas em jornais e sites. Sendo assim, um processo de inclusão que traz fatores positivos, como confiança e autoestima, para que essas pessoas possam ter a oportunidade de ingressar em uma universidade, favorecendo assim a sociabilidade.

Palavras-Chave: Inclusão. Autistas. Ensino Superior.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 3º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

COTAS RACIAIS

Carolina Teixeira, Glacy Hellen Muzzi, Hugo Jardim, Nayara Salgado, Ludneia e Willian Pimentel e Profª Paula Jenaina Costa

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo trazer em discussão a relevância das cotas raciais no país e quais efeitos são possíveis observar com tal sistema. A pergunta é: cotas raciais contribuem para melhor distribuição de renda, mas elimina a discriminação? A metodologia utilizada foi a utilização do método descritivo e o exploratório por meio de pesquisas bibliográficas, realizadas a partir de sites de pesquisa. A natureza da pesquisa foi qualitativa, procurando observar nas falas dos autores os principais pontos de convergências das ideias. Sendo assim, pode-se concluir que a desigualdade social no país é evidente. E embora o governo entre com intervenção política a fim de igualar as oportunidades para todos os grupos sociais, ainda tem-se um longo caminho a percorrer até de fato ajudar essa população.

Palavras-Chave: Cotas. Raciais. Renda. Discriminação.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 3º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

INCLUSÃO SOCIAL- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Anny Galacha, Aparecida Gobbi, Carlos Vitor Macedo, Erica Campos, Hauana Rodrigues, Mayki Ribeiro Rossoni, Murilo Carvalho e Rian César. e Profª Paula Jenaina Costa

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a questão da inclusão de pessoas com necessidades especiais em todos os recursos da sociedade. A metodologia foi a utilização de diversas buscas em documentos eletrônicos e, também, foi realizado uma pesquisa local, com pessoas com deficiência. Sendo assim, o propósito principal deste trabalho foi de apresentar e analisar a questão da inclusão de pessoas com necessidades especiais na sociedade em geral. Aplicando pesquisas e entrevistas consegui-se alcançar o objetivo deste trabalho.

Palavras-Chave: Inclusão. Necessidades Especiais. Sociedade.

4º PERÍODO

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 4º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO

Thiago Malta Leite, Keillen Gonçalves, Claudio Guimarães e Profº Thiago Malta Leite Nascimento

RESUMO

Trata incentivar o desenvolvimento do aluno em empreendedorismo e inovação por meio de conhecimentos práticos de forma multidisciplinar, envolvendo as disciplinas Integradora, Gestão de Custos e Gestão de Processos. A metodologia utilizada foi feita com base em Pesquisa Básica Dirigida, pesquisa aplicada e desenvolvimento experimental, demonstrando na prática os resultados obtidos no desenvolvimento do projeto. Sendo assim, o projeto contempla a pesquisa bibliográfica, informações práticas de mercado para o desenvolvimento das ideias de negócios, com intuito de incentivar a inovação e empreendedorismo.

Palavras-Chave: Empreendedorismo. Inovação. Negócios.

6º PERÍODO

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA PUMA

Gabriele Barcelos, Raiza de Andrade Duarte, Lorena Gomes dos Santos, Welder Réboli Conceição e Wiliana da Silva e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a gestão de conflitos em empresas familiares, mais especificamente em relação à empresa Puma. A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva, através de coletas e revisão em pesquisas em artigos, jornais e revistas na internet, bem como o método de estudo de caso. Esse método de investigação propiciou, por um lado, caracterizar quais práticas são mais relevantes na gestão organizacional dessas empresas, por outro lado, identificar outras práticas que ainda precisam ser aprimoradas no sentido da eficiência e da eficácia da gestão em empresas familiares. A empresa Puma foi fundada após longas desavenças entre os irmãos Dasslers criando, assim, duas das maiores marcas do mundo, a Adidas e Puma. Foram analisadas as relações interpessoais entre os colaboradores da organização, assim como alocação, funções, cargos e grau de parentesco com os proprietários. Acabar com conflitos dentro desse segmento é algo impossível, pois por se tratar de uma empresa familiar, o ego sempre fala mais alto dentre os membros da família. Cabe ao fundador, saber dividir os papéis de cada um, evitando expor assuntos particulares diante de todos, para que não haja intriga entre os familiares. Sendo assim, conclui-se que dentro das empresas familiares conflitos são comuns por conta dos interesses divergentes dos membros e. que as empresas familiares necessitam de um bom gerenciamento desses conflitos, pois são essas ações que proporcionam a melhoria e a eficácia dos relacionamentos familiares, fazendo com que a empresa se torne referência de qualidade e transparência.

Palavras-chave: Gestão de conflitos. Empresa Familiar. Puma.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA RANDON

Aline Alves Braga Rocha, Aline Azeredo Gonçalves e Karine Souza Alves e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

O objetivo do presente trabalho consiste em analisar os mecanismos de governança executados em uma empresa familiar de grande porte, procurando analisar como estes contribuíram para os processos de sucessão e de profissionalização vivenciados pela organização. Dessa forma, foi elaborado um estudo de caso através de pesquisa bibliográfica sobre a empresa Randon S/A, que passou por longo processo de estruturação de seus mecanismos de governança e dos processos de sucessão e profissionalização da gestão. Estudos revelam que as empresas familiares representam a grande maioria das organizações do mundo, o que lhes garante um lugar de destaque na economia mundial. Neste contexto, é imprescindível à harmonia dos interesses familiares e as metas organizacionais, pois pode ser a solução para a permanência no mercado desse modelo de negócio, o que acarreta por uma busca por recursos que reduza os conflitos e as dificuldades existentes. Os resultados da pesquisa revelam que no ritmo de crescimento da empresa, com sua expansão em mercados nacionais e internacionais, devido à entrada de novos sócios, através da entrada da empresa no mercado de capitais e em níveis diferenciados de governança corporativa, formaram condições essenciais que provocaram mudanças profundas em seu interior. Sendo assim, essas mudanças contribuíram para perda progressiva do controle da empresa, pois o redirecionamento das futuras gerações para a posição de acionistas e não de gestores, transformará herdeiros em apenas acionistas, estes por sua vez tenderão a direcionar para uma lógica de investidores, deixando gradualmente o laço afetivo com os negócios empreendidos por seus antecessores.

Palavras-chave: Empresas Familiares. Randon. Governança.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA PERDIGÃO

Alda Gardiman Cordeiro, Luciano Pereira dos Santos, Lucas Bertolde Magnago, Wanderson Leandro de Jesus, Jhonatas Thieres Rosa da Silva e Vinicius Jovino da Silva e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

A motivação para a execução deste trabalho foi o interesse pelo tema da gestão empresarial familiar, tendo sido analisado o caso da Perdigão Agroindustrial S/A. Este estudo caracteriza-se como exploratório descritivo, sendo que a pesquisa realizada foi de caráter qualitativo e com aplicação em um estudo de caso. No Brasil, observa-se que a questão da gestão empresarial familiar é pouco estudada, havendo, mesmo, uma carência de dados sobre o assunto, o que é preocupante, devido ao expressivo número de empresas familiares existentes. O fenômeno da globalização, os avanços tecnológicos sem precedentes e a luta para se firmar num mercado cada vez mais competitivo têm forçado as organizações a promoverem mudanças gerenciais e estruturais para se adaptarem aos novos desafios que vem sendo impostos. Há pelo menos três décadas, empresas familiares da Europa e dos Estados Unidos vêm passando por fortes transformações, o que não sucedeu no Brasil. O objetivo central da pesquisa foi analisar a evolução da Perdigão, com foco nos períodos de crise administrativa, que até 1994, ano de sua venda, foi uma empresa essencialmente familiar e após sua venda, quando a empresa foi profissionalizada. Relevante, nesta pesquisa, foi a tentativa de identificar as ações que resultaram no processo falimentar da Perdigão, bem como a análise da nova situação a partir da sua reestruturação. Sendo assim, conclui-se que a equipe de dirigentes profissionais que assumiram a direção após a venda garantiu e aumentou a empregabilidade, ampliou a oferta de produtos e melhorou o market share.

Palavras-chave: Perdigão. Empresa familiar. Conflitos. Administração profissionalizada.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA MAKSOUD PLAZA

Alberto Gustavo Rodrigues Ferreira, Fábio Júnio Dias da Silva, Francisco Saraiva de Sousa, Jerônimo Bianchi Junior e Thais Evellyn Veronez de Faria e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

Trata de um estudo de caso do hotel Maksoud Plaza que aperfeiçoou a gestão familiar para um modelo de gestão profissionalizada. Utilizou-se a pesquisa do tipo exploratória e qualitativa. Quanto aos procedimentos técnicos utilizou-se a pesquisa bibliográfica. Três características são apontadas como definidoras de uma empresa familiar: a propriedade ou o controle sobre a empresa; o poder que a família exerce sobre a empresa; e a intenção de transferir a empresa a futuras gerações, já incluindo muitas vezes, membros dessa nova geração na empresa. Normalmente, sua estrutura de propriedade tende a se pulverizar ao longo do tempo e através das gerações. Os conflitos organizacionais podem ter algumas causas principais, por exemplo, as mudanças relativas à pressão do mercado, promovendo mudanças organizacionais internas a adaptação organizacional. Outra possível causa é pelos recursos limitados, este por sua vez, é fruto de enxugamentos promovidos pelas organizações para tornarem-se competitivas. As limitações dizem respeito das pessoas, dinheiro, espaço, tempo e ainda o choque entre metas e objetivos. Assim, constatou-se que o administrador tem objetivo de resolver essas questões comportamentais quando surgir em sua gestão um conflito familiar. Desse modo, toda a sua disciplina em transformar a gestão familiar para um modelo de gestão profissionalizada com foco no alto desempenho seria o caminho mais propício para o desenvolvimento sustentável da organização.

Palavras-chave: Empresa familiar. Conflitos. Gestão profissionalizada. Maksoud Plaza.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA J.G. CONFECÇÕES

Graciele Nalli Largura e Jovenila Ferreira Pereira de Almeida e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

Este trabalho caracteriza-se como um estudo de caso de uma indústria de confecções, sendo que a pesquisa realizada foi de caráter qualitativo, onde a coleta de dados para o trabalho consistiu em pesquisas bibliográficas. As empresas familiares destacam-se cada vez no cenário econômico mundial, sendo responsável por grande parte da geração de empregos e renda, e pelo desenvolvimento dos países em que estão inseridas. As empresas familiares e sua cultura em sua primeira fase de vida são determinadas pelos traços típicos do fundador, que geralmente são tradicionalistas e conservadores. Além disso, muitas vezes o proprietário, é que possui o conhecimento, desde o processo produtivo até o controle financeiro, além de tomar as decisões, executa as funções de controladoria e define estratégias necessárias para os negócios. O fundador com seus valores, regras práticas e suas crenças, faz parte dos alicerces básicos da empresa e interfere nos negócios e nas decisões. É importante ressaltar que as crenças e valores dos proprietários irão impactar nas crenças e valores de toda a organização e se converterão em diretrizes que nortearão os demais subsistemas da empresa. Buscando auxiliar e agregar mais aos processos de gestão da empresa analisada, verificou-se que a profissionalização e a sucessão já vêm sendo planejadas, ao mesmo tempo, mostra-se a perspectiva que estas neutralizarão a gestão paternalista que é característica de empresas familiares, além desses, outros desafios a serem superados também são observados e analisados no estudo.

Palavras-chave: Empresas familiares. Gestão de conflitos. Sucessão.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CHOCOLATES GAROTO S/A

Jaime Mendes Laranja Filho, Silvania Silveriano de Freitas, Priscila Ronconi Lira, Danielly da Silva Pajaú, Esther Vasconcellos Galdino dos Santos e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a gestão de conflitos em empresas familiares, mais especificamente em relação à empresa Chocolates Garoto. A metodologia de pesquisa utilizada neste trabalho foi bibliográfica com consultas de bibliografias específicas e documentais, além disso, utilizou-se o método de estudo de caso. Nas empresas familiares os conflitos são muito comuns, pois eles acontecem onde existem diferentes opiniões sobre um determinado problema, dessa forma, no ambiente empresarial as pessoas demonstram pontos de vista distorcidos sobre determinados assuntos e através desse tipo de posicionamento surgem os conflitos. Criada pelo alemão Henrique Meyerfreund em 1929, a Chocolates Garoto teve o ciclo inicial de prosperidade interrompido na época da Segunda Guerra Mundial (1939-45). Por sua origem alemã, Heinrich foi detido no presídio de Maruípe e a fábrica passou a ser gerida por interventores federais. Terminado o conflito, a empresa novamente seguiu um ritmo de intenso crescimento. No final da década de 90, quando a empresa completava 70 anos, ocorreu uma explicita crise de disputa pelo poder entre os diferentes sócios. Em meio às sucessivas crises internas entre os sócios, a empresa foi vendida para a Nestlé S/A no início de 2002. Sendo assim, conclui-se que se analisados de forma estratégica, os conflitos podem favorecer a identificação de melhorias nos processos comunicacionais internos e consequentemente externos da empresa, ou se não administrado pode gerar grandes problemas para a organização.

Palavras-chave: Garoto. Empresas familiares. Gestão de conflitos.

GDI

CURSO: Administração, Noturno – 6º Período –

ANO_SEMESTRE: 2017.1

GESTÃO DE CONFLITOS EM EMPRESAS FAMILIARES: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BANCO SAFRA S/A

Cristina Gonçalves da Silva, Danielle Ferreira dos Santos, Gustavo Henrique Moreira Lima, Valckiria Araujo Barbosa, Viviane de Souza Oliveira Espíndula e Profº PAULO CEZAR RIBEIRO DA SILVA

RESUMO

Trata do tema gestão empresarial familiar, através da análise do caso do Banco Safra S/A. Este estudo caracteriza-se como exploratório descritivo, sendo que a pesquisa realizada foi de caráter qualitativo, onde a coleta de dados para o trabalho consistiu em pesquisas bibliográficas, com aplicação em um estudo de caso. No Brasil, observa-se que a questão da gestão empresarial familiar é pouco estudada, havendo, mesmo, uma carência de dados sobre o assunto, o que é preocupante, devido ao expressivo número de empresas familiares existentes. A maioria das empresas familiares sente dificuldades em passar o comando ao seu sucessor. Assim, o processo sucessório é um momento significativo no ciclo de vida da empresa familiar, dado que o início de uma nova gestão pode propiciar melhorias à organização, ou mesmo o fracasso do projeto instituído pelo fundador. A profissionalização da gestão é uma ferramenta essencial para que o processo sucessório ocorra de maneira satisfatória. O fenômeno da globalização, os avanços tecnológicos sem precedentes e a luta para se firmar num mercado cada vez mais competitivo têm forçado as organizações a promoverem mudanças gerenciais e estruturais para se adaptarem aos novos desafios que vem sendo impostos. Mesmo com os altos e baixos causados pelos conflitos familiares ocorridos na empresa, conclui-se que o Banco Safra S/A continuou erguido, tendo sua gestão familiar bem coordenada, e hoje é um dos cinco maiores bancos privados do país.

Palavras-chave: Banco Safra. Empresa familiar. Administração profissionalizada. Conflitos.

“Nunca fiz nada dar certo por acidente; nem nenhuma das minhas invenções surgiu por acidente; elas vieram do meu trabalho.”

Thomas Edison