Diagnóstico Organizacional da Empresa X

Miriã dos Santos[1], Juliana Nicole Rivera de Gracia[2], Sofia Arend Mendes[3], Ana Lia Mota Witczak[4], Prof. Dra.Larissa Kvitko[5]

[1]Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil (miriasantossantos159@gmail.com)
[2]Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil
[3]Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil
[4]Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil
[5]Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

Resumo: Esse estudo tem como objetivo realizar um diagnóstico organizacional no setor de produção da Empresa X, localizada em Palhoça, Santa Catarina, para identificar pontos fortes e fracos e propor melhorias. A pesquisa é qualitativa, aplicada e descritiva. Os principais problemas encontrados foram falta de padronização, ausência de controle de custos e falhas na conferência da matéria-prima. Como melhorias, sugeriu-se treinamento contínuo, padronização dos processos e controle de qualidade.

Palavras-chave: Diagnóstico Organizacional; Estoque e Produção; Vestuário Personalizado.

INTRODUÇÃO

A análise organizacional, que também pode ser chamada de diagnóstico organizacional, consiste na primeira etapa de um processo de reformulação organizacional que busca preparar o órgão para aprimorar seu funcionamento, criando caminhos para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das atividades. A finalidade é aumentar a eficiência dos processos e, como consequência, alcançar melhores resultados e maior êxito. Assim, a análise faz um diagnóstico das fraquezas da organização, determina as respectivas causas e soluções. A análise das organizações demanda um olhar que vá além de suas estruturas internas, considerando também o contexto espacial em que estão inseridas. O ambiente não é um pano de fundo neutro; ele molda práticas, relações e significados organizacionais (Tuan, 1977).

O presente diagnóstico organizacional busca abordar a área de Produção e Estoque da Empresa X (utilizou-se um nome fictício para preservação da imagem da empresa), no ramo de vestuário personalizado. A finalidade da empresa é fornecer peças e uniformes personalizados. Atualmente, a Empresa X conta com 19 funcionários.

Este trabalho, portanto, visa responder a questão: Qual o diagnóstico organizacional atual do setor de Produção, de uma empresa do ramo vestuário personalizado, localizada na cidade de Palhoça?

O objetivo geral é realizar um diagnóstico organizacional da área de Estoque e Produção da Empresa X, do ramo vestuário personalizado, localizado na cidade de Palhoça.

Os objetivos específicos incluem: Descrever características da empresa (missão, visão, valores, objetivos, estrutura da empresa, área de atuação, produtos que comercializa, organograma); Identificar fraquezas, ameaças, forças e oportunidades; Propor sugestões para a melhoria da situação estratégica atual da empresa.

Gestão da produção é um campo responsável por ordenar e transformar os recursos usados pela organização em produtos ou serviços. Esse método acontece de forma planejada, seguindo as regras e objetivos da companhia, buscando sempre entregar atributos e atender às necessidades dos clientes.

A escolha do setor de produção da empresa se deu a partir de sua devida relevância estratégica, que está ligada com a eficiência operacional, à competitividade da empresa e a satisfação do cliente final. Com a gestão eficaz do setor de produção, o desempenho organizacional aumenta significativamente. É nessa etapa que os recursos são organizados e utilizados de maneira planejada, com o objetivo de gerar valor conforme as diretrizes definidas pela gestão da empresa.

A eficiência e eficácia com que são feitas as tarefas na organização impacta diretamente nos custos, nos prazos, na entrega e na qualidade final do produto.

Com isso, espera-se contribuir para o crescimento sustentável da empresa e a valorização de boas práticas do setor de Produção.

MATERIAL E MÉTODOS

Quanto à natureza, a pesquisa é considerada uma pesquisa aplicada. De acordo com Gil (2008) a pesquisa aplicada, por sua vez, apresenta muitos pontos de contato com a pesquisa pura, pois depende de suas descobertas e se enriquece com o seu desenvolvimento; todavia, tem como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é considerada uma pesquisa descritiva.

Quanto aos procedimentos empregados estão a pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e estudo de caso.

O método utilizado para a coleta de dados deste diagnóstico foi entrevista. O instrumento foi roteiro de entrevistas. Foi entrevistado o gestor da Empresa X. A entrevista foi feita de forma online via Google Meet.

Para tratar os dados coletados na entrevista realizada com o gestor da Empresa X, utilizou-se a análise de conteúdo conforme Bardin (2011), que consiste em um conjunto de técnicas sistemáticas de tratamento das comunicações.

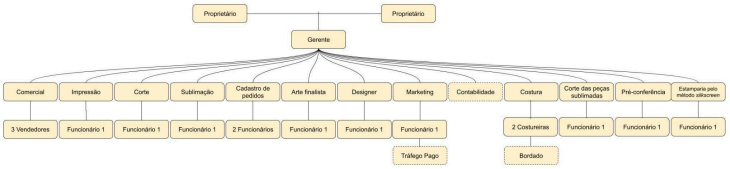
Como limitação do estudo de caso, está o fato de que seus resultados não podem ser generalizados. Segundo Gil (2002), a generalização deve ser evitada a todo custo pois as análises de um único ou de poucos casos irão constituir uma base muito superficial para que se possa afirmar algo acerca do fenômeno, será necessário muito embasamento teórico para evitar que as generalizações científicas possam ser feitas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO’

Esse capítulo tem o objetivo de responder o objetivo geral proposto por meio do que foi estabelecido nos objetivos específicos: caracterização da empresa, análise SWOT e plano de ação.

A Empresa X, na qual este diagnóstico está sendo aplicado, se trata de uma empresa de pequeno porte e está localizada no centro de Palhoça, Santa Catarina. No ramo têxtil vestuário, a finalidade da empresa é fornecer peças e uniformes personalizados. Atualmente, a Empresa X conta com 19 funcionários, vide organograma abaixo. A empresa atende escolas, academia e empresas.

Figura 1: Organograma da Empresa X



Fonte: Elaborada pelas autoras (2025)

Dentre os produtos oferecidos, oferecem vestuário personalizado, dentre as opções disponíveis estão: camiseta, polo, moletom, camiseta *oversized*, calça de moletom, camiseta esportiva, jaqueta corta vento, kit esportivo, manguito, *rashguard*, body infantil e ecobag, cada uma com suas peculiaridades e diferentes maneiras de produção. Para técnica de personalização podem ser usados os métodos de *silk screen*, sublimação, bordados, adesivos, DTG e DTF (formas de personalização).

A empresa surgiu a partir de uma vontade de seu proprietário de criar seu próprio negócio e passar mais tempo com a família. Em 2010, incentivado pela esposa, aceitou uma encomenda de uniformes escolares, mesmo sem experiência. Após um curso de estamparia e diversas tentativas, entregou o pedido, mas perdeu o cliente com a mudança da direção da escola. Determinado, o proprietário negociou com o fornecedor da escola, ganhando novos serviços e ampliando o negócio.

Para reduzir custos, contratou costureiras e expandiu a estrutura, tornando a Empresa X uma confecção completa. Em 2016, sua esposa assumiu a área financeira, trazendo maior organização e rentabilidade.

A empresa não possui nenhum código de ética ou de conduta, apenas uma cultura informal de ética (os funcionários sabem o que podem e não podem fazer, mas não há nada registrado).

A empresa possui missão, visão e valores, sendo a missão, “Promover a expressão da personalidade com qualidade e confiança a fim de favorecer a diversidade e união”. A visão, “Ser a maior referência de qualidade e inovação em vestuário” e os valores de “respeito, comprometimento, busca da excelência e transparência”.

Em relação ao foco do diagnóstico organizacional deste trabalho, foi analisado o setor de estoque e produção. Assim como trazido por Slack (1997), o estoque é a acumulação ou armazenamento de recursos materiais, ele existe pois há uma diferença entre a oferta e a demanda dos produtos, independente do que está sendo armazenado ou de onde ele se posiciona na organização.

Em relação ao setor de produção, como foi citado anteriormente, Buffa e Sarin (1987) definem sistema produtivo como o meio pelo qual recursos de entrada (input) são transformados em bens e serviços úteis como saída (output). Para Sipper e Bulfin (1997), um sistema de produção é qualquer coisa que transforma um input em um output com valor agregado.

A análise detalhada dessas áreas permitirá propor ações estratégicas que contribuam para o aumento da eficiência operacional e para a redução de falhas recorrentes, alinhando-se à missão da empresa de promover qualidade e confiança em seus produtos.

Além disso, foi elaborada uma análise SWOT, na Figura 2 abaixo, a partir de entrevista qualitativa com o gestor da empresa, onde foi possível identificar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da organização.

FIGURA 2: Matriz SWOT com base na entrevista com o gestor



Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

De acordo com a entrevista do gestor, foi possível identificar as seguintes forças da empresa:

a) Qualidade do produto: O produto final, o vestuário personalizado, é entregue em um tecido com qualidade, pois há um cuidado na produção desde a escolha da matéria prima até a entrega final.

b) Organização da produção: O gestor descreveu toda a produção, demonstrando organização e momentos de supervisão do produto. A produção passa por diversas etapas, entre elas: processo de venda, escolha do tecido (o processo de estamparia depende do tecido), corte, estamparia (a empresa possui diferentes formas de estampar, por exemplo, a sublimação de forma localizada), aprovação da arte, costura, bordado (caso haja necessidade), inspeção de qualidade e logística de entrega. Além disso, é feito o acompanhamento constante do processo, como alegado pelo gestor: “Toda produção é atualizada no Trello, existe um kanban onde tem as áreas. Então esse pedido, ele tá na impressão? Então, o Trello vai estar na impressão. É um processo todo acompanhado no sistema. Quem terminou de fazer arrasta e vai para o próximo. Isso em todos os processos da empresa. Todos os pedidos são acompanhados dessa maneira para que os gestores possam olhar no sistema e saber onde aquele pedido está.”

c) Tempo de entrega: Os produtos possuem um tempo de entrega coerentes com o pedido e, caso precisem de alteração, é comunicado e acordado com o comprador. Dessa forma, a empresa garante a credibilidade e a fidelização do cliente. Como dito pelo gestor: “Na revisão final vai ser conferido se tudo está batendo, se o que foi prometido pro cliente está sendo fornecido… Detalhes: caso não passe na revisão, o gestor toma uma decisão para ver o que vai ser feito com aquele pedido e caso atrase, o cliente é avisado”.

d) Não há dependência de fornecedores: O gestor afirmou que a empresa possui fornecedores fixos, de quem compram as matérias primas mensalmente, porém também possuem fornecedores extras já mapeados. Desse modo, a Empresa X não fica dependente de apenas um grupo de fornecedores, algo que poderia significar uma fraqueza. Esse fato foi observado quando o gestor citou “Então, tem 2 fornecedores para estamparias, 2 para aviamentos e embalagens, 6 para tecidos e é isso, mas aí se for fazer uma subdivisão tem ali alguns de segurança também”.

Além disso, também foi possível mapear oportunidades para a empresa:

a) Estruturar melhor o estoque: Durante a entrevista, o gestor relatou: “Hoje não temos um controle claro do que entra e sai do estoque. À medida que os materiais vão faltando, a gente vai comprando conforme a necessidade, mas isso acaba gerando atrasos e acúmulo de itens desnecessários em outros momentos.” Mais do que apenas uma dificuldade operacional, essa situação representa uma oportunidade significativa de melhoria. Ao implementar uma organização mais eficiente para o armazenamento e controle de materiais e produtos, a empresa pode otimizar seus processos, reduzir desperdícios, evitar rupturas no abastecimento e aumentar a produtividade. Identificou-se, portanto, que o estoque da organização é gerenciado de forma reativa e sem padronização, o que reforça a necessidade de um sistema mais estruturado e preventivo.

b) Inovar a produção: Durante a conversa, o gestor comentou: “A gente faz do jeito que sempre fez, mas eu sei que dá pra melhorar. Só falta tempo e uma ideia mais prática para começar.” Mais do que uma

constatação, essa situação representa uma oportunidade estratégica para a empresa inovar sua produção, tornando-a mais eficiente, criativa e alinhada às tendências do mercado. A inovação pode ocorrer por meio do uso de novas tecnologias, melhorias no design dos produtos ou adoção de materiais que agreguem valor. Ao investir nessa frente, a empresa pode reduzir custos, aumentar a qualidade e se destacar perante os concorrentes.

c) Aprimoramento dos registros formais: O gestor afirmou que "Não se tem nada estabelecido, porém cada pessoa sabe o que fazer informalmente". Com isso se identificou a oportunidade de manter os registros da empresa organizados é essencial para evitar problemas legais e financeiros, além de facilitar a gestão.

d)Estruturar a supervisão dos produtos: Durante a entrevista, o gestor destacou a ausência de um modelo definido de supervisão, afirmando: "Não se tem um modelo claro de supervisão; as tarefas vão sendo feitas conforme a demanda, mas sem um acompanhamento mais estruturado." Essa lacuna compromete a consistência na qualidade dos produtos entregues aos clientes, podendo gerar reclamações, retrabalho e perdas. Portanto, é necessário implementar um sistema de supervisão mais eficiente, com critérios bem definidos e acompanhamento contínuo dos processos e garantir que os produtos entregues aos clientes tenham qualidade consistente, evitando reclamações e perdas.

Também foram identificadas fraquezas que afetam diretamente a organização e a eficiência dos processos internos da empresa:

a)Ausência de manual de cargos: Não há uma formalização das funções e responsabilidades dentro da empresa. Segundo o gestor, "não se tem nada estabelecido, porém cada pessoa sabe o que fazer informalmente". Essa ausência pode gerar confusão entre os colaboradores, dificultar a integração de novos membros e ocasionar sobrecarga para a liderança.

b) Falta de padronização no treinamento: O processo de integração de novos funcionários não é estruturado de forma uniforme. O gestor relatou que "o onboarding não é formalizado e que o tempo de adaptação pode variar de um a três dias". Essa inconsistência pode causar erros na produção, retrabalho e insegurança quanto ao desempenho das atividades.

c) Falta de registro detalhado dos custos de produção: A empresa não possui uma contabilidade de custos definida. De acordo com a entrevista, "não existe uma contabilidade de custos, só um registro dos gastos, feito de forma geral no sistema Conta Azul". Essa prática limita a visibilidade sobre quais etapas são mais custosas e prejudica o planejamento estratégico.

d) Critérios subjetivos no controle de qualidade: O controle de qualidade é baseado na experiência do gestor, sem um padrão claro estabelecido. Conforme o gestor, "a decisão é do gestor, do que passa e do que não passa", o que torna o processo vulnerável a interpretações pessoais, podendo comprometer a consistência do produto final.

Conferência superficial da matéria-prima: A verificação dos materiais ocorre de forma básica no momento do recebimento e mais detalhada apenas durante a produção. Essa fragilidade no controle pode levar à utilização de insumos com defeitos, ocasionando desperdícios e retrabalho. Apesar de os fornecedores serem confiáveis, o gestor admite que "eles conferem se tem defeitos superficiais e depois só na produção".

Ademais, foi possível identificar as ameaças atuais à empresa:

a) Concorrência: o gestor mencionou na entrevista: "Existem algumas empresas na região que trabalham no mesmo ramo, no vestuário personalizado, que acabam se tornando competidores da organização". Conclui-se que a concorrência entra como um ponto de ameaça para a organização.

b) Insatisfação potencial dos funcionários: A ausência de um treinamento padronizado dentro da empresa pode gerar insatisfação entre os colaboradores. Isso ocorre porque, sem diretrizes claras e uniformes, os funcionários podem se sentir inseguros em relação às suas funções, não saber exatamente o que se espera deles e cometer erros por falta de orientação adequada. Na entrevista, o gestor deixou claro ao dizer: "Existem colaboradores que, dentro da organização, já erraram, por não saber executar suas funções plenamente". Resultando na sua intervenção no processo de produção, gerando um retrabalho.

c) Retrabalho: Como mencionado anteriormente, muitas vezes, por não saber desempenhar plenamente sua função, o funcionário acaba cometendo erros, o que gera retrabalho, exigindo que alguém mais capacitado refaça a tarefa. Isso também ocorre na produção de camisetas, em que, em algumas ocasiões, há pequenos defeitos. "Quando o produto chega até mim, eu solicito que seja feito novamente, resultando em retrabalho tanto físico quanto material" deixando um prejuízo para empresa.

d) Ausência de critérios claros de qualidade: Durante a entrevista, identificou-se uma falta de padronização nos critérios de aceitação dos produtos na produção, desde a conferência da matéria prima. O gestor citou "As mercadorias com defeitos vem até mim, porque eles (os funcionários) não sabem exatamente o que

pode ou não passar, o que deve ou não ser feito novamente". Entende-se que essa lacuna de critérios claros sobre a qualidade na hora da produção, é considerado uma ameaça para a empresa.

Dessa forma, foi possível elaborar um quadro ilustrativo da análise SWOT, de acordo com a Figura 2 acima, e a partir disso, um plano de ação com sugestões para fortalecer a empresa.

Com isso, é possível observar que a empresa precisa buscar respostas mais eficazes para a organização e a integração dos processos produtivos, especialmente nos setores de estoque e produção, que foram identificados como áreas-chave para o desenvolvimento do presente diagnóstico organizacional.

Tendo em vista a análise SWOT apresentada, foram elaborados planos de ação visando minimizar as fraquezas da organização e fortalecê-la frente à concorrência. O objetivo principal é otimizar a eficiência da área de produção e estoque por meio da padronização de processos, melhoria da qualidade e supervisão, e o engajamento da equipe da Empresa X. Posteriormente, será apresentada uma matriz 5W2H para sintetizar as ações propostas.

Quadro 1: Matriz 5W2H

Solução Proposta	What (o que)	Why (por que)	Who (quem)	Where (onde)	When (quando)	How (como)	How much (quanto)
Padronização e documentação dos processos.	Desenvolver e implementar um manual de cargos e procedimentos operacionais.	Para evitar inconsistência nos processos, variações de qualidade, retrabalho e erros causados pela falta de padrão.	Gestor e proprietário da empresa.	Na empresa como um todo, com foco nas áreas operacionais e administrativas.	Assim que possível.	Elaborar o manual com base nas funções e processos atuais; revisar com a equipe; apresentar e treinar os colaboradores sobre os procedimentos.	Sem custos financeiros.
Capacitação e treinamento contínuo.	Treinamentos com uma pessoa especializada.	Fortalecer o onboarding do colaborador.	O gerente da empresa e o proprietário.	Em todos os setores.	Assim que o novo colaborador entrar na empresa.	Treinamentos presenciais previamente agendados.	Sem custos financeiros.
Implementação do controle de Custos e Qualidade.	Estabelecer um controle formalizado dos critérios de qualidade e custos de produção	Diminuir o retrabalho e evitar o desperdício de matéria prima	O proprietário da empresa.	No setor de produção.	Assim que possível.	Através de planilhas no Excel ou no Google Sheets.	Sem custos financeiros.
Reestruturação do Estoque e Fluxo de Produção.	Reorganizar o layout e o fluxo da produção com base em uma análise de tempo e movimento, integrando com o estoque.	Para otimizar o percurso dos materiais, reduzir o tempo de ciclo, diminuir não conformidades e melhorar a integração entre os setores de produção e estoque.	Gestor e os proprietários da empresa.	Nos setores de produção e estoque da Esthampar Camisetas.	Assim que possível.	Por meio de uma análise de tempo e movimento, reconfigurando o layout atual e criando fluxos mais eficientes de movimentação de materiais e atualização de dados.	Sem custos financeiros.
Aprimoramento da supervisão e monitoramento.	Revisar e aprimorar o modelo de supervisão com checklists de inspeção diários e definição de metas claras por turno.	Para garantir um acompanhamento eficaz das tarefas, identificar falhas, padronizar rotinas e melhorar o desempenho operacional da equipe.	Gestor e proprietário da empresa.	Em todos os setores.	Assim que possível.	Criar checklists de inspeção diários, definir metas por turno, treinar os supervisores e colaboradores para adoção das novas rotinas e realizar monitoramento.	Sem custos financeiros.
Iniciativas para Inovação e Motivação da Equipe	Desenvolver um programa em que os colaboradores possam compartilhar sugestões de forma anônima e deixar feedbacks em relação ao trabalho.	Para que possa incentivar a participação ativa, aumentar o sentimento de pertencimento e melhorar o clima organizacional nos colaboradores.	Gestor com o auxílio do RH.	Em todos os setores da empresa.	Assim que possível.	Criar um sistema on-line em que cada colaborador tenha acesso e possa publicar ali seus pensamentos, críticas, ideias, feedbacks.	Sem custos financeiros.

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025)

CONCLUSÃO

Por meio do diagnóstico organizacional realizado, foi possível analisar as Forças, Fraquezas, Ameaças e Oportunidades da organização com base na entrevista realizada com o gestor, identificando planos de ação aplicáveis nos setores de Estoque e Produção, engrenagens essenciais para o funcionamento da empresa, cujo foco é vestuário personalizado.

As fraquezas que foram identificadas e exploradas foram: ausência de manual de cargos, treinamentos não padronizados, falta de registro dos custos de produção, conferência superficial da matéria prima. Assim, pode haver desmotivação do colaborador ao não ter certeza de como executar as tarefas, além de desperdício de materiais ao não haver um registro dos custos de produção e uma conferência superficial da matéria prima.

Tendo em vista os pontos fracos identificados, as principais sugestões foram: padronização e documentação dos processos, capacitação e treinamento contínuo, implementação do controle de custos e qualidade, reestruturação do estoque e fluxo de produção, aprimoramento da supervisão e monitoramento, e por fim, iniciativas para inovação e motivação da equipe.

Dentre os benefícios da aplicação das sugestões, está a organização e estruturação interna da empresa, para que possa investir em inovação, expansão e outros desenvolvimentos que envolvem o ambiente externo.

Desse modo, o objetivo do diagnóstico foi atendido e o resultado foi validado pelo gestor entrevistado.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Prof. Dra. Larissa Kvitko, nossa professora orientadora, que nos incentivou a publicar esse artigo e nos ajudou no processo de escrita.

Também gostaríamos de agradecer nossos familiares e amigos que nos acompanham e incentivam em nossa trajetória acadêmica. Nada seria possível sem o suporte daqueles que amamos.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BALLOU, Ronald H. Gerenciamento da cadeia de suprimentos: logística empresarial. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

BERTOTTO, Bruna Bart; ALBORGHETTI, Nathalia; SILVA, Fabío Pinto da. Estudo sobre dimensão de estampa localizada em artigo de vestuário personalizado: adequação de estampa a partir da antropometria e da digitalização tridimensional do corpo humano. 2014. 13 f. TCC (Graduação) – Curso de Universidade Federal Rio Grande do Sul, Universidade Federal Rio Grande do Sul, Gramado, 2014. Disponível em: https://surl.li/fzofek. Acesso em: 21 maio 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Manole, 2014.

DRUCKER, Peter. Inovação e espírito empreendedor: prática e princípios. São Paulo: Pioneira, 1987. Acesso em: 20 maio 2025.

FERNANDES, F. C. F.; AZEKA, F.; BARRETO, M. C. M.; GODINHO FILHO, M. Identificação dos principais autores em planejamento e controle da produção por meio de um survey mundial com pesquisadores da área. Gestão & Produção, São Carlos, v. 14, n. 1, abr. 2007. DOI: 10.1590/S0104-530X2007000100008.

LEITÃO, Carla. Metodologia de Pesquisa Científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa: a entrevista como instrumento de pesquisa científica em informática na educação: planejamento, execução e análise. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2021. 3 p.

LIMA, Roner Diego Rezende da Cruz. A importância da gestão da produção na fabricação e montagem industrial. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, v. 6, n. 4, p. 99-111, abr. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

NAKAGAWA, Marcelo. Ferramenta: 5 Forças de Porter (Clássico). Disponível em: https://presencial.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/732900/mod_resource/content/0/ME_5-Forcas-Porter. Acesso em: 20 maio 2025.

NAKAGAWA, Marcelo. Ferramenta: 5W2H - Plano de Ação para Empreendedores. Disponível em: https://presencial.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/925221/mod_resource/content/0/5W2Hprof.%20Marcelo Nakagawa.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

NEWTON, Keith; WARREN, Lenny. Gestão de projetos: princípios e práticas. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2019.

SANTOS, Edson Luiz dos. Comportamento organizacional. São Paulo: Atlas, 2008.

SILVA, Stefanny Moraes da Costa. Análise SWOT: ferramenta estratégica importante para a eficiência das organizações. 2021. 35 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração, Faculdade de Anhanguera de Taubaté, Taubaté, 2021.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; HARLAND, Christine; HARRISON, Alan; JOHNSTON, Robert. Administração da Produção. São Paulo: Atlas, 1997.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. Administração da produção. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUZA, Elenara da Rosa; COSTA, Eliane Gonçalves da. Análise do discurso: reflexões teórico-metodológicas sobre a entrevista em pesquisas qualitativas. Revista de Economia e Sociologia Rural, Brasília, DF, v. 44, n. 4, p. 963–984, out./dez. 2006.