

**Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)**



# ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL

 **Atena**  
Editora  
Ano 2021

**Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)**



# ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL

**Atena**  
Editora

Ano 2021

**Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

**Imagens da Capa**

Shutterstock

**Edição de Arte**

Luiza Alves Batista

**Revisão**

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial**

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa

Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

## **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

- Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Sidney Gonçalo de Lima – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

## **Linguística, Letras e Artes**

- Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo  
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

## **Conselho Técnico Científico**

- Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais

Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia  
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina  
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná  
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa  
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein  
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará  
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri  
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás  
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza  
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis  
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR  
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
Profª Ma. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu  
Profª Ma. Liliã Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz  
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo  
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior  
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo  
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará  
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais  
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie  
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi  
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília  
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa  
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba  
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco



Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

## Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional

**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Luiza Alves Batista  
**Correção:** Vanessa Mottin de Oliveira Batista  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizador:** Clayton Robson Moreira da Silva

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF  
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader  
Modo de acesso: World Wide Web  
Inclui bibliografia  
ISBN 978-65-5706-973-8  
DOI 10.22533/at.ed.738211504

1. Administração. 2. Estratégia. I. Silva, Clayton Robson Moreira da (Organizador). II. Título.

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**  
Ponta Grossa – Paraná – Brasil  
Telefone: +55 (42) 3323-5493  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

## APRESENTAÇÃO

O livro “Administração: Organização, Direção e Controle da Atividade Organizacional” é uma obra publicada pela Atena Editora e divide-se em dois volumes. Este primeiro volume reúne um conjunto de vinte e sete capítulos, em que são abordados diferentes temas que permeiam o campo da administração. Compreender os fenômenos organizacionais é o caminho para o avanço e a consolidação da ciência da administração, possibilitando a construção de um arcabouço teórico robusto e útil para que gestores possam delinear estratégias e tomar decisões eficazes do ponto de vista gerencial, contribuindo para a geração de valor nas organizações.

Nesse contexto, compreendendo a pertinência e avanço dos temas aqui abordados, este livro emerge como uma fonte de pesquisa rica e diversificada, que explora a administração em suas diferentes faces, uma vez que concentra estudos desenvolvidos em diferentes contextos organizacionais. Assim, sugiro esta leitura àqueles que desejam expandir seus conhecimentos por meio de um material especializado, que contempla um amplo panorama sobre as tendências de pesquisa e aplicação da ciência administrativa.

Além disso, ressalta-se que este livro visa ampliar o debate acadêmico, conduzindo docentes, pesquisadores, estudantes, gestores e demais profissionais à reflexão sobre os diferentes temas que se desenvolvem no âmbito da administração. Finalmente, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação, que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa ser útil àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos sobre os temas abordados pelos autores em seus estudos.

Boa leitura!

Clayton Silva

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

ESTILO DE LIDERANÇA E CONTROLE GERENCIAL: O PAPEL DAS ALAVANCAS DE CONTROLE NAS COOPERATIVAS AGROINDUSTRIAIS DO ESTADO DO PARANÁ

Andressa Aparecida Zanrosso Kerkhoff

Diones Bugalho

Silvana Dalmut Kruger

**DOI 10.22533/at.ed.7382115041**

### **CAPÍTULO 2..... 18**

A INFLUÊNCIA E O PODER DE UM LÍDER NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

José Alisson de Oliveira

Guilherme da Silva Andrade

**DOI 10.22533/at.ed.7382115042**

### **CAPÍTULO 3..... 30**

LIDERANÇA: UMA DIMENSÃO DA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL SECRETÁRIO EXECUTIVO NO ÂMBITO DA UFRR

Rutineia de Oliveira Carvalho

Faerly Pereira Pinho

**DOI 10.22533/at.ed.7382115043**

### **CAPÍTULO 4..... 45**

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE LIDERANÇAS UNIVERSITÁRIAS E EMPRESARIAIS

Abner Santos Belém

Raphael Henrique de Fernandes Matos

**DOI 10.22533/at.ed.7382115044**

### **CAPÍTULO 5..... 57**

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL, SOCIAL E RELACIONAL E A CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE SAUDÁVEL NO TRABALHO

Elizeth Germano Mattos

Gislaine Lima da Silva

Bruna da Costa Nasimbern dos Santos

Hingrid Furquim Gomes

**DOI 10.22533/at.ed.7382115045**

### **CAPÍTULO 6..... 66**

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: UM RELATO DOS NÚMEROS DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS NO BRASIL (2012-2018)

Carlos Antonio da Silva Carvalho

Júlio Cesar da Silva

Julya Lecyr Lopes Paciello Correa de Lima

Sulamytha da Silva Brum

**DOI 10.22533/at.ed.7382115046**

**CAPÍTULO 7.....83**

**POSSÍVEIS CAUSAS DA ROTATIVIDADE DE PESSOAL: UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Larissa Bulsing Fontana  
Ellen Freitas dos Santos  
Cleuber Rodrigo do Amarante Roggia

**DOI 10.22533/at.ed.7382115047**

**CAPÍTULO 8.....91**

**CONQUISTAS E DESAFIOS ENFRENTADOS POR PROFISSIONAIS QUE TRABALHAM NA ÁREA DE *GAMES*, OS *YOUTUBERS* E *STREAMERS***

Felipe Viktor Rossa  
Juciele Marta Baldissarelli  
Adelcio Machado dos Santos

**DOI 10.22533/at.ed.7382115048**

**CAPÍTULO 9.....103**

**RELACIONAMENTOS EM REDES DE COOPERAÇÃO: PROPOSTA DE *FRAMEWORK* E SUA APLICAÇÃO EM UMA REDE DE COOPERAÇÃO METAL-MECÂNICA NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL**

Adriana Troczinski Storti  
Glaucia Karina Martofel  
Silvana Saionara Gollo

**DOI 10.22533/at.ed.7382115049**

**CAPÍTULO 10.....116**

**O CLIMA ORGANIZACIONAL FAVORÁVEL COMO VARIÁVEL NECESSÁRIA À GESTÃO DEMOCRÁTICA E PARTICIPATIVA**

Adriana Rodrigues de Melo Tavares  
Márcia Lopes Reis  
Sônia Maria Gomes Alexandre Galinha

**DOI 10.22533/at.ed.73821150410**

**CAPÍTULO 11.....128**

**EDUCATIONAL MANAGEMENT MODEL FOR RURAL PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PROVINCE OF TACNA**

Lucy Goretti Huallpa Quispe  
Brígida Dionicia Huallpa Quispe  
Lucilda Stefani Herrera Maquera  
Patricia Matilde Huallpa Quispe  
Mario Román Flores Roque  
Isabel del Carmen Espinoza Reynoso  
Giovanna Verónica Guevara Cancho  
Walter Merma Cruz

**DOI 10.22533/at.ed.73821150411**

**CAPÍTULO 12..... 142**

**ANÁLISE ERGONÔMICA DE UMA BIBLIOTECA EM UM CAMPUS UNIVERSITÁRIO**

Mateus Araújo de Araújo

Marcos Araújo de Araújo

Alberto Carlos de Melo Lima

Déborah Sampaio Pedreira Alves

Everton David Souza Quemel

**DOI 10.22533/at.ed.73821150412**

**CAPÍTULO 13..... 155**

**PERCEÇÃO DA GESTÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS POR PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: UMA PERSPECTIVA DAS CAPACIDADES DINÂMICAS ESTRATÉGICAS**

Naiara Silva Ferreira

Artur Vicente da Costa

Anderson Lopes Nascimento

Fernando Antônio Colares Palácios

**DOI 10.22533/at.ed.73821150413**

**CAPÍTULO 14..... 172**

**PRINCÍPIOS PARA ANÁLISE DE APLICATIVOS SOB A PERSPECTIVA DA USABILIDADE E ABORDAGENS PEDAGÓGICAS NO CONTEXTO DO *M-LEARNING*: PRIMEIRAS APROXIMAÇÕES**

Marcos Vinicius Mendonca Andrade

**DOI 10.22533/at.ed.73821150414**

**CAPÍTULO 15..... 185**

**AS DIFICULDADES DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E CIÊNCIAS CONTÁBEIS EM FREQUENTAR AS MONITORIAS DE UMA UNIVERSIDADE**

Vanessa Miguel Augusto de Souza

Isabel Cabral

**DOI 10.22533/at.ed.73821150415**

**CAPÍTULO 16..... 198**

**PANORAMA DO USO DE MÉTODOS QUANTITATIVOS EM PESQUISAS SOBRE A APLICAÇÃO DA ESCALA HEdPERF**

Grasiano Freitas da Silva

Sandro Vieira Soares

Cristina Martins

**DOI 10.22533/at.ed.73821150416**

**CAPÍTULO 17..... 217**

**ADVERGAMES: VIDAS ILIMITADAS PARA FAZER PROPAGANDA**

Ronie Oliveira Reyes

**DOI 10.22533/at.ed.73821150417**

<b>CAPÍTULO 18.....</b>	<b>236</b>
NEUROMARKETING E ESTÍMULOS VISUAIS: O PODER DE ESTÍMULOS VISUAIS NO PROCESSO DE DECISÃO INSTINTIVA	
Ana Giulia Pfau Machado	
Luciana do Nascimento Lanchote	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150418</b>	
<b>CAPÍTULO 19.....</b>	<b>255</b>
MÃES, CONSUMIDORAS POR NATUREZA E SUAS PERCEPÇÕES SOBRE OS NOVOS BRECHÓS INFANTIS	
Andréia Castiglia Fernandes	
Priscila Rodrigues de Souza	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150419</b>	
<b>CAPÍTULO 20.....</b>	<b>268</b>
MARKETING SOCIAL COMO ESTRATÉGIA PARA O CONTROLE DO TABAGISMO	
Juliana Couto Monteiro de Barros	
João Felipe Rammelt Sauerbronn	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150420</b>	
<b>CAPÍTULO 21.....</b>	<b>284</b>
A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL SOCIAL AO DESENVOLVIMENTO DE EMPREENDIMENTOS EM ESTÁGIOS INICIAIS: UM ESTUDO TEÓRICO-EMPÍRICO	
Ana Claudia Floriano da Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150421</b>	
<b>CAPÍTULO 22.....</b>	<b>303</b>
EMPREENDEADORISMO, UM INSTRUMENTO SOCIAL, ESTUDO DE CASO NA ONG GERANDO FALCÕES	
Elisa Oliveira Santana	
Juliana Aparecida da Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150422</b>	
<b>CAPÍTULO 23.....</b>	<b>318</b>
INOVAÇÕES SOCIAIS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: NOVAS FORMAS DE GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES DE HOTELEIROS	
Asier Baquero	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150423</b>	
<b>CAPÍTULO 24.....</b>	<b>328</b>
EMPRESAS PREMIADAS COM O SELO VERDE: ESTUDOS DAS COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS QUE INFLUENCIAM NO DESEMPENHO SUSTENTÁVEL	
Gabriela de Vasconcelos	
Tânia Nobre Gonçalves Ferreira Amorim	
<b>DOI 10.22533/at.ed.73821150424</b>	



<b>CAPÍTULO 25</b> .....	<b>348</b>
ABATE DE BOVINOS NO BRASIL E GESTÃO DOS IMPACTOS AMBIENTAIS: TRANSPARÊNCIA DAS INFORMAÇÕES EM RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE Eugenize Bezerra Lima DOI 10.22533/at.ed.73821150425	
<b>CAPÍTULO 26</b> .....	<b>365</b>
A RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL DA EMPRESA PIZZARIA ABC EM SEIS MESES DA PANDEMIA DO COVID 19 Iara Sônia Marchioretto Mayara Pereira de Lima DOI 10.22533/at.ed.73821150426	
<b>CAPÍTULO 27</b> .....	<b>383</b>
PERSPECTIVAS DOS CONSULTORES DO SEBRAE DA REGIONAL CENTRO MEDIANTE AO CENÁRIO ATUAL DA COVID-19 Jonas Roberto dos Santos Paixão Heverton Freire Almeida DOI 10.22533/at.ed.73821150427	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>397</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>398</b>

# CAPÍTULO 26

## A RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL DA EMPRESA PIZZARIA ABC EM SEIS MESES DA PANDEMIA DO COVID 19

Data de aceite: 01/04/2021

Data de submissão: 28/12/2020

**Iara Sônia Marchioretto**

<http://lattes.cnpq.br/8859529870606944>

**Mayara Pereira de Lima**

**RESUMO:** A presente pesquisa tem por objetivo de analisar os dados da Empresa ABC Pizzaria com o intuito de observar se é favorável a utilização de um planejamento financeiro alinhado a uma gestão empreendedora, visando assim a responsabilidade social da empresa podemos minimizar os impactos colocando em pratica os projetos do governo e a tecnologia em seu favor, com enfoque no número de rescisões feitas durante a pandemia do Covid -19 para poder demonstrar que com uma visão empreendedora , inovadora e social. Para tal foi utilizada pesquisas de coleta de dados, documental, bibliográfica, exploratória e descritiva. Os dados foram coletados através de demonstrações contábeis como coeficientes de análise, faturamento e demonstrativos da folha de pagamento. Pode-se verificar, após a análise da pesquisa que a empresa ABC Pizzaria não correspondeu as necessidades de um bom planejamento financeiro, comprometendo sua responsabilidade social empresarial e consequentemente prejudicando a sua gestão, visto que, se houvesse um planejamento as rescisões poderiam ter sido evitadas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direção, organização e Controle, Planejamento Financeiro, Responsabilidade social.

**THE SOCIAL AND BUSINESS RESPONSIBILITY OF THE PIZZARIA ABC COMPANY IN SIX MONTHS OF THE PANDEMIC OF COVID 19**

**ABSTRACT:** This research aims to analyze the data of the ABC Pizzaria Company in order to observe whether it is favorable to use financial planning aligned with entrepreneurial management, thus aiming at the company's social responsibility, we can minimize the impacts by putting the projects into practice government and technology in its favor, focusing on the number of terminations made during the Covid -19 pandemic to be able to demonstrate that with an entrepreneurial, innovative and social vision. For this purpose, data collection, documentary, bibliographic, exploratory and descriptive research was used. Data were collected through financial statements such as analysis coefficients, billing and payroll statements. It can be seen, after analyzing the research that the company ABC Pizzaria did not meet the needs of good financial planning, compromising its corporate social responsibility and consequently impairing its management, since, if there was a planning, the terminations could have been avoided.

**KEYWORDS:** Management, Covid-19, termination, planning, social responsibility.

## 1 | INTRODUÇÃO

O cenário empresarial, nos mais diversos âmbitos, tem sua essência seletiva, além da tensão mercadológica, diversos fatores alteram a vida útil das empresas, bem como: globalização, tecnologia, novos produtos com diversos custos benéficos, concorrentes e também, fatores naturais não controláveis como a pandemia. Estas situações requerem de maneira exigente, um respaldo da área administrativa e contábil, afim de obter informações consistentes e fidedignas para a tomada de decisão, visando à otimização dos resultados.

Mediante ao estudo proposto, buscou-se questionar a importância da responsabilidade social das empresas, aliada a uma gestão empreendedora inovadora junto a um planejamento financeiro que minimize os impactos da pandemia causados pelo Covid-19, visando não somente a lucratividade mas a sociedade como um todo, tendo seu enfoque principal na manutenção dos empregos, diminuindo o número de rescisões com ajuda do governo e a própria estrutura empresarial.

Para que o resultado obtido esteja de acordo com o desejado, é necessário entender os conceitos importantes sobre responsabilidade social empresarial e os impactos no mercado, principalmente nos momentos atuais que estamos vivendo em relação a pandemia, e qual seria a importância de uma gestão empreendedora e o papel do líder em reconhecer as necessidades dos seus colaboradores e da empresa, diminuindo assim os riscos de *turnover*.

Não obstante, nos momentos de crises também é necessário um bom planejamento estratégico e financeiro, como o PDCA que orienta a empresa a buscar soluções para momentos de adversidades, bem como, colocar em ação, executar e mensurar a eficiência e eficácia de tudo o que foi proposto.

Para esta pesquisa foi utilizada coleta de dados, documental, bibliográfica, exploratória e descritiva. Os dados foram coletados através de demonstrações contábeis como coeficientes de análise, faturamento e demonstrativos da folha de pagamento, com o nome fictício de ABC Pizzaria, sendo esta optante pelo Simples Nacional.

## 2 | REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Responsabilidade Social e Empresarial

Responsabilidade Social pode ser caracterizada como um conjunto de ações adquiridas e realizadas pela entidade, com a finalidade de buscar o bem estar da sociedade junto com uma maior lucratividade, conseqüentemente, contribuir para uma sociedade melhor em diversos âmbitos como: inclusão social, educação, meio ambiente, sustentabilidade e demais carências existentes na mesma. É importante ressaltar que o alcance da responsabilidade social atinge também os pontos internos que são os colaboradores que de alguma maneira participam diretamente da empresa, e isso inclui a manutenção de seus empregos e benefícios.

De acordo com Chiavenato (1999, p 121), Responsabilidade Social é o grau de obrigações que uma organização assume através de ações que protejam e melhorem o bem estar da sociedade à medida que procura atingir seus próprios interesses. Vale ressaltar que todas as ações acontecem de maneira voluntária e vai além de uma questão mercadológica, tornando-se humanitária, isso faz com as empresas busquem ser eficientes e eficazes.

A Responsabilidade Social também atinge o âmbito empresarial levantando questionamentos que buscam alinhar a ética, sociedade e meio ambiente, convertendo em atitudes práticas para a comunidade que gera um benefício mútuo para ambas as partes, de maneira contínua independente de época ou doação, desalinhando assim da a ideia de filantropia.

Filho (2002) destaca que:

A responsabilidade social nas empresas é uma coerência ética nas práticas e relações com seus diversos públicos (*stakeholders*), contribuindo significativamente para o desenvolvimento contínuo das pessoas, das comunidades e do meio ambiente, além de conquistar o respeito e a preferência dos consumidores".

Diante destes conceitos é perceptível que as entidades têm buscado mais e mais, até como uma forma de melhorar o engajamento de seus consumidores, um trabalho de responsabilidade social alinhado a sustentabilidade. Apesar de termos semelhantes, suas características são diferentes.

Segundo a Norma ISO 26.000:

A responsabilidade social se expressa pelo desejo e pelo propósito das organizações em incorporar considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Isso implica um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, que esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas.

A Responsabilidade Social tem como objeto as obrigações das empresas com a sociedade e o meio ambiente.

Mediante Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO-92) "Satisfazer as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades", tornou-se conceito fundamental para a definição de desenvolvimento sustentável em suas três dimensões: social, econômica e ambiental.

É importante observar que uma empresa responsável contribui para a evolução do desenvolvimento sustentável. Isso faz com que a empresa fidelize clientes, crie e mantenha uma imagem segura, proporciona um diferencial competitivo, além de um maior entendimento de como administrar riscos e lidar com a gestão em época de crise como pandemias e situações adversas que fogem do controle natural como o Corona vírus.

Aplicar e manter a definição de Responsabilidade Social Empresarial é m trabalho de extrema complexidade, pois, requer mudança cultural nos processos da organização, equilibrando os conceitos das necessidades sociais com a finalidade da entidade que é sempre gerar lucro. Contudo, é preciso que os riscos sejam minimizados e o trabalho de forma sustentável.

## 2.2 Gestão Empreendedora, a Inovação e o Papel de um Líder

A gestão empreendedora é um modelo de implementação de que visa expandir dentro da entidade uma visão inovadora e consequentemente criativa. Ambas as características são indispensáveis pela necessidade das empresas se reinventarem no mercado e manterem-se resilientes.

Este sistema de gestão também pode ser chamado de intraempreendedoríssimo, ou seja, aplicado dentro da organização.

O comportamento empreendedor explorado por Bueno e Lapolli (2001, p. 35), caracteriza o empreendedor como “[...] o inovador, o estrategista, o criador de novos métodos para penetrar ou criar novas possibilidades”. Partindo desta perspectiva de transformar as adversidades em oportunidades, os autores destacam cinco sinais que distinguem os empreendedores:

SINAIS DISTINTIVOS	SIGNIFICADO
<b>Velocidade</b>	Refere-se a ter raciocínio de forma rápida e atenta para possíveis ações e/ou decisões que precisam ser tomadas, especialmente em situações contingenciais.
<b>Visão:</b>	Está relacionada à capacidade de idealização de todo o processo a ser desenvolvidas em termo de compreensão, análise, avaliação e ação, até a concretização do projeto.
<b>Polivalência</b>	Relaciona-se à flexibilidade de ideias e ações em relação ao ambiente, podendo exercer várias atividades ao mesmo tempo, facilmente adaptável a grupos e ambientes, podendo exercer várias atividades ao mesmo tempo, facilmente adaptável a grupos e ambientes.
<b>Capacidade de realização</b>	Consequência da visão, está relacionada à persistência em descobrir formas eficientes e eficazes, de colocar em prática as tarefas, transpondo os limites.
<b>Capacidade de relacionamento</b>	Refere-se ao fato de entender de pessoas, ter habilidades para construir um clima harmonioso ao trabalhar em equipe, fortalecendo-se como líder através da capacidade de persuasão.

Figura 1: Sinais distintivo dos empreendedores

Fonte: Adaptado de Bueno e Lapolli,2001

Ao expandir a visão sobre uma gestão empreendedora, fica clara a importância do papel do líder dentro das empresas, pois, têm como base administrar nas mais diversas situações para atingir a meta estipulada, além de influenciar as pessoas ao seu redor para trilhar a mesma ação traçada.

Os estudos sobre o tema empreendedorismo trazem como enfoque as atitudes tomadas pelos empreendedores com o objetivo de descobrir, projetar e potencializar diversos cenários que expandem a possibilidade de alcançar os seus objetivos.

Dornelas (2003) diz que:

O empreendedorismo conjuga uma série de fatores da capacidade humana, mas sua essência está em ser diferente, pois utiliza os recursos disponíveis de forma criativa, também possui a capacidade para assumir riscos calculados assim buscar oportunidades para inovar.

Perante estas definições, ressalta-se também a importância da inovação, pois estas ações estão ligadas ao empreendedorismo, principalmente a valorização da mão de obra, das pessoas e seus relacionamentos. Reunindo então, a responsabilidade de incentivar o líder a captar mais recursos a partir da inovação. Colocando em prática todas as suas vantagens pessoais e a capacidade de trabalhar em grupo, sobressaindo e destacando a capacidade de mutação diante das crises.

Em uma gestão empreendedora, que tem a capacidade de inovar é indispensável observar a importância do capital intelectual como um diferencial para alcançar o êxito, pois, é o conhecimento capaz de gerar benefícios e dinheiro utilizando de motivação e inteligência para acrescentar valor aos serviços e produtos.

Começar e manter a gestão de conhecimento não é tão fácil quanto parece, é necessária a realização de diversas tarefas e ações, no entanto, é indispensável que haja desde o princípio um planejamento com o intuito de focar nas pessoas envolvidas nos negócios.

O intraempreendedorismo também está associado à gestão de pessoas, pois também geram capital intelectual, portanto, é também uma ferramenta que extrai proveito do conhecimento. Valorizar o funcionário, incentivar a inovação e seu crescimento é uma boa opção de empreender de maneira correta, e aumentar ainda mais a possibilidade de competitividade empresarial. Investimento em capital intelectual não deve ser considerado como custos operacionais, mas sim, fonte de receita.

Chiavenato (2000) cita que a principal e mais importante função da área de gestão de pessoas é garantir que a empresa possua um conjunto de talentos humanos plenamente identificados com a missão e a visão da organização e conseqüentemente, dispostos a ajudá-la a atingir seus objetivos.

Um dos intuítos de investir no capital social é a motivação criada para a manutenção do emprego do colaborador, propiciando um bem estar ao prestar serviço para a empresa e conseqüentemente a manutenção da saúde mental dele, visto que, muitas vezes este é

um fator decisivo para a queda de produção. A mente humana é, claramente, independente da função exercida ou da jornada, a parte do corpo mais exigida.

Do mesmo modo, o *Turnover* pode aumentar causando impactos diretos no capital intelectual, conseqüentemente gerando uma nova remessa de investimentos em nova mão-de-obra, bem como novos treinamentos, elevando dos gastos mensais.

### **2.3 Turnover e seus impactos na gestão empreendedora**

Entende-se por *turnover* a alta rotatividade de funcionários em uma organização, ou seja, ocorre de maneira constante admissão e demissão de funcionários. Vários fatores contribuem para o *turnover*, como: baixo salário, más condições de trabalho, falta de motivação que é uma das causas da insatisfação do funcionário.

Chiavenato (1998) diz que o índice de *turnover* é usado para definir a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente. Seu cálculo é feito por meio da relação percentual entre a média das admissões e dos desligamentos, em relação ao número total de participantes da empresa.

Existem duas possibilidades de acontecer esta situação: quando o funcionário é demitido, ou quando ele pede a demissão. O problema dessas situações é o impacto que causa no financeiro da empresa, visto que, será necessário um treinamento para um novo funcionário, bem como os custos da rescisão contratual de quem está saindo.

Para diminuir esses prejuízos é necessário formar uma boa equipe de trabalho, avaliando se o candidato de adequa ao perfil da empresa, e que seja compatível com o que a empresa tem por missão e valores, e isso já começa no processo de recrutamento para evitar a alta rotatividade de funcionários.

Visto que o *turnover* representa resultados negativos e preciso reconsiderar e reavaliar a situação da empresa perante a gestão de colaboradores. Isso necessita identificar onde estão as falhas, e capacitar a mão-de-obra para que não haja os mesmos erros. É preciso que seja verificado o índice de rotatividade, e uma sugestão seriam as pesquisas de avaliação, para ver o que pode ser melhorado, reajustado de acordo com as necessidades da empresa e dos funcionários, visando sempre melhorar o desempenho.

### **2.4 A Pandemia e os Reflexos Econômicos nas empresas**

As conseqüências da pandemia do Novo Corona vírus excedem a área da saúde, causando também impactos sociais, econômicos, políticos, culturais e históricos. Essa disseminação do Covid-19, acarretou decisões dos governos, em escala mundial, para a prevenção de infecções em massa. Com o agravamento da pandemia, o distanciamento social mais severo, chamado *lockdown* passa a ser considerado como uma medida para evitar um número maior de contaminações.

Devido a isso, houve a necessidade de o setor empresarial cessar temporariamente grande parte de suas atividades, com exceção das consideradas essenciais. Dessa forma, o fluxo de receitas, foi afetado para poder executar os compromissos financeiros e acordos trabalhistas estabelecidos.

O âmbito empresarial demandou a necessidade de reinvenção e os trabalhadores sofreram com a redução de quadro funcional, redução proporcional de salários e jornada de trabalho e suspensão de contratos trabalhistas. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas Empresas, 33,5% das 3,4 milhões de empresas brasileiras vivenciaram os impactos negativos da pandemia, em contraposição a 38,6% medidos no período anterior.

No entanto, ainda não é possível afirmar se as mudanças imediatas, verificadas até o momento, serão encaradas como transformações de comunidades ou da sociedade como um todo. Os impactos históricos e sociais provocados pela pandemia da Covid-19 ainda estão sendo analisados.

Segundo o professor Luiz Carlos Bresser-Pereira, todos os governos devem utilizar seu Estado para proteger as pessoas da morte, salvar as empresas da quebra e manter os empregos, onde cada nação possui esse tríplice de salvamento como capacidade e missão.

Conforme Roldan, Garcia e Rey (2020), todas as medidas restritivas de isolamento social (evitar aglomerações, fechar escolas, trabalhar remotamente, entre outros), aplicadas para reduzir o índice de infecção e minimizar o contato entre as pessoas são indispensáveis. Porém, para Alvarez et al. (2020), essa alternativa depende da fração de infectados, da parcela da população suscetível à contaminação, bem como, da disponibilidade de recursos para manter estes setores fechados, com garantia de manutenção de empregos e suspensão de impostos, durante determinado período.

No Brasil, a incerteza quanto à duração do período de contração da atividade econômica se soma à incerteza quanto à efetividade da atuação do governo na mitigação dos impactos. Ações visam reduzir efeitos do Corona vírus na economia dos pequenos negócios, resguardar empregos e garantir o pagamento de salários.

Segundo o secretário de Produtividade, Emprego e Competitividade (Sepec) do Ministério da Economia, Carlos da Costa, o governo enfatiza as micro e pequenas empresas, pois elas possuem maiores dificuldades em obter capital de giro e acessar linhas de crédito. Com isso, foi aprovada a Lei 13982, 2/4/2020 que estabelece parâmetros para a caracterização da situação de miserabilidade a fim de permitir o pagamento da prestação continuada as pessoas vulneráveis e autoriza o pagamento de um auxílio emergencial aos trabalhadores informais.

Diante deste contexto, é necessária a adaptação em todas as áreas como nos negócios, na educação no desenvolvimento das pesquisas científicas e no modo como os consumidores se comportam.



### 2.4.1 *Programas do Governo*

Durante a expansão do Novo Corona vírus no Brasil, o Governo Federal, buscou meios para auxiliar as empresas e a população, a fim de diminuir os impactos causados na economia, sobretudo reduzir os impactos tributários nas empresas. As principais beneficiadas foram as empresas optantes pelo Simples Nacional. Cita-se a seguir algumas das principais medidas propostas pelo governo.

Os optantes pelo Simples Nacional tiveram o prazo prorrogado para pagamento dos tributos federais através da Resolução nº 152/2020, retrata o retardamento do recolhimento dos tributos, por concessão governamental, para que as empresas conseguissem reorganizar o seu caixa, prorrogando os vencimentos do ICMS e ISS de abril, maio e junho de 2.020 para julho, agosto e setembro, respectivamente.

Já os tributos IRPJ, CSLL, PIS/Pasep, Cofins, CPP e IPI, referentes ao período de apuração março, abril e maio, com vencimentos nos meses subsequentes, tiveram os prazos de recolhimento, prorrogados para outubro, novembro e dezembro, respectivamente.

De acordo com a Portaria ME nº 201/2020 também foi concedida as empresas não optantes pelo Simples Nacional a prorrogação dos prazos mensais relativas aos programas de parcelamento administrados Receita Federal do Brasil e a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, cujos vencimentos originais eram maio, junho e julho, sendo prorrogados para agosto, outubro e dezembro do mesmo ano.

As parcelas mensais dos parcelamentos administrados pela RFB e pela PGFN das empresas optantes pelo Simples Nacional e do Simef ficou definida pelo Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) através da Resolução CGSN nº 155, de 15 de maio de 2020, da seguinte maneira

1. de agosto de 2020, para as parcelas com vencimento em maio de 2020;
2. de outubro de 2020, para as parcelas com vencimento em junho de 2020; e
3. de dezembro de 2020, para as parcelas com vencimento em julho de 2020

E ainda, a possibilidade de negociação de dívidas com a PGFN: através da Portaria 7.820 de 18 de março de 2020, ficou possível realizar negociações de dívidas tributárias com a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, permitindo a transação extraordinária das dívidas tributárias em determinadas situações.

No âmbito trabalhista, houveram incentivos, para que as empresas pudessem optar e diminuir os impactos causados pela COVID-19, com o intuito de manter os empregos e ajudar na economia. As principais medidas foram:

- a) Medida Provisória nº 944/2020, convertida na Lei nº 14.043/2020, é o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à concessão de empréstimos exclusivamente para o pagamento da folha salarial.

- b) A Medida Provisória nº 927/2020 estabeleceu a opção de suspensão temporária da exigibilidade do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020 e seu recolhimento parcelado sem incidência de multa e juros, publicado pela Circular Caixa nº 921/2020
- c) Medida Provisória 932/20 reduz pela metade, por três meses, as contribuições que são recolhidas pelas empresas para financiar o Sistema S. O corte será aplicado ao período entre 1º de abril e 30 de junho

Um das principais medidas foram relacionadas a suspensão ou diminuição do contrato de trabalho com decretos e leis demonstradas na figura 2, que trata da Redução de jornada de trabalho ou Suspensão do Contrato como benefício.

Redução de Jornada e Salário ou Suspensão de Contrato	
<b>Ao empregado</b>	- Verificar se é possível firmar acordo individual ou apenas acordo coletivo, em razão das vedações legais e das faixas salariais - Quando cabível acordo individual, ajustar a alteração do contrato com pelo menos dois dias de antecedência do início da alteração - Quando não cabível acordo individual, entrar em contato com o sindicato da categoria para celebrar acordo coletivo
<b>Ao Ministério da Economia</b>	- Comunicação em até 10 dias, contados da data do acordo: - Para empregador pessoa física, através do portal <a href="http://Gov.br">Gov.br</a> - Para empregador pessoa jurídica, através do <a href="http://Empregador Web">Empregador Web</a>
<b>Ao sindicato</b>	- Comunicação em até 10 dias, contados da data do acordo - Apesar de não ser necessária a concordância do sindicato, a comunicação precisa ser realizada
<b>Limites</b>	- 240 dias para suspensão, com fracionamento permitido desde que não inferior a 10 dias, com limite até 31.12.2020 - 240 dias para redução de jornada e salário, com limite até 31.12.2020 - 240 dias para redução e suspensão sucessivos, com limite até 31.12.2020 - Jornada e salário podem ser reduzidos proporcionalmente, por acordo individual, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, com preservação do valor do salário hora
<b>GFIP – eSocial – eSocial Doméstico</b>	- As alterações contratuais devem ser lançadas nos sistemas
<b>Garantia de emprego</b>	- Deve-se observar o período de garantia ou pagamento da indenização correspondente
<b>Aplicação</b>	- Aplica-se aos empregados em geral, inclusive, àquele em jornada parcial, aprendiz e, no que couber, empregado doméstico
<b>Suspensão contratual</b>	- Devem ser mantidos os benefícios concedidos - Verificar se é devida a ajuda compensatória, conforme receita bruta - Não pode haver prestação de trabalho, mesmo que parcialmente por teletrabalho ou à distância, sob pena de pagamento dos salários e recolhimento de tributos
<b>Base legal</b>	- <a href="#">Medida Provisória nº 936/2020</a> , convertida na <a href="#">Lei nº 14.020/2020</a> - <a href="#">Portaria SPREV/ME nº 10.486/2020</a> - <a href="#">Decreto nº 10.422/2020</a> - <a href="#">Decreto nº 10.470/2020</a>

Figura 2 - Redução de jornada de trabalho ou Suspensão do Contrato como benefício

Fonte: Econet Editora

## 2.5 O processo de planejamento empresarial

Em se tratando de competitividade e a busca pela sobrevivência das empresas deve analisar o contexto e a sua habilidade de atingir resultados satisfatórios para todas as partes interessada. Uma das grandes divergências para o não sucesso está determinado na rotina da empresa, o não cumprimentos de tarefas, e a falta de planejamento e

consequentemente, de metas e controle dos indicadores. Segundo Falconi (2009), 100% dos problemas operacionais, em uma organização, decorrem da rotina.

Examinando este diagnóstico, é compreensível que se faça um planejamento e principalmente o acompanhamento para realizar o reconhecimento dos pontos fortes e fracos da rotina da entidade. Falconi (2009) complementa: é preciso fazer um diagnóstico da rotina, identificar onde ela está fraca e o que pode ser feito, e em seguida aplicar um método – Conjunto de procedimentos que garantem a obtenção dos resultados esperados - para alcançar e manter os resultados esperados.

Para auxiliar nesta tarefa surgiu o PDCA que quer dizer em inglês, *plan, do, check and adjust*, que traduzindo quer dizer planejar, fazer, verificar e agir ou ajustar. Trata-se de uma nova metodologia de gestão interativa que tem por finalidade ajustar nestes quatro passos os processos de forma contínua.

O ciclo de Demin, como também é conhecido o DPCA, não tem pré estabelecido o seu fim, mediante o fato de estar baseado em um ciclo, com atividades planejadas e recorrentes, para melhorar os resultados e/ou atingir as os objetivos propostos. Seu principal intuito é propiciar informações mais claras, rápidas e ágeis, sobretudo os processos implicados na execução da gestão. Este processo está dividido em quatro etapas para encontrar as causas dos problemas e as soluções.

O ciclo PDCA foi criado na década de 20 por Walter Andrew Shewart, um físico norte-americano conhecido por ser pioneiro no controle estatístico de qualidade.

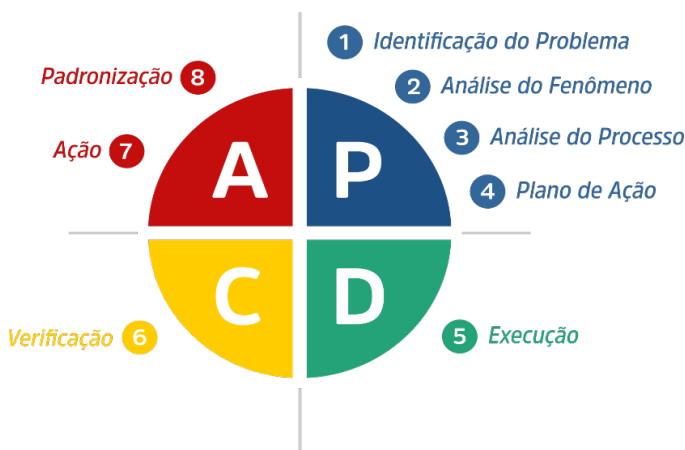


Figura 2 - Estrutura PDCA

Fonte: Beq- Gerenciamento de processos

As fases do processo podem ser qualificadas da seguinte maneira:

1- *Plan* - planejamento: primeira parte do processo. O ciclo se inicia com a determinação de um plano de acordo com as políticas da empresa. É importante entender que neste passo tenha conhecimento dos diversos tipos de planejamento, para poder definir os indicadores de desempenho, que mostrarão se o caminho traçado para o objetivo final está sendo coerente e otimizando os resultados.

É nesta fase também que fica estabelecido a metodologia de trabalho usada para encontrar as respostas das questões levantadas, bem como o desenvolvimento do plano de ação.

2- *Do- fazer/execução*: é a execução do plano de ação, que equivale consiste também ao treinamento dos envolvidos.

Identificando todos os problemas e já pré-estabelecidas as metas a serem alcançadas, é hora de colocar em prática o plano de ação exatamente como o proposto, evitando o desalinhamento do planejamento. Para tanto, é preciso treinar, ensinar as pessoas que farão parte da execução para manter o foco nos objetivos corretos e de maneira comprometida.

3- *CHECK- Verificação*: é a fase em que se assume o plano utilizado como padrão. Nela contém a análise e/ou verificação dos resultados para um acompanhamento mais preciso das informações já trabalhadas. Trata-se de um monitoramento sistemático e detalhada de cada atividade, permitindo uma comparação entre o que foi previsto e o já realizado, permitindo assim uma busca por melhoras e correção de falhas.

Contudo, é de extrema importância que se tenha uma base voltada para a metodologia estatística, com a finalidade de evitar erros e melhorar a gestão de recursos, além de economizar tempo.

4. *ACT - Agir*: tem por finalidade corrigir as falhas e erros encontrados anteriormente, além de tornar padrão as ações executadas, aonde a eficácia foi testada e comprovada. É neste momento que se inicia a implementação de melhorias imediatas levando ao processo de melhoria contínua.

(Fonte: Ferramentas da Qualidade)

Este processo pode ser usado nas mais diversas organizações, visto que, é um sistema de gestão com o intuito de alcançar o sucesso dos negócios. Além de ser uma estrutura eficiente para momento de crise.

### 2.5.1 Planejamento Financeiro

A princípio é indispensável que se entenda o conceito de planejamento e financeiro. Partindo do ponto básico pode-se determinar pelo dicionário Michaelis (2018) que planejamento é determinar etapas, elaborar um plano, meios que devem ser usado no desenvolvimento de um trabalho, e os recursos para alcançar. Já o termo financeiro está associado relativo a circulação de dinheiro, e recursos.

Para Maximiano (2000, p. 398) “Em qualquer nível de administração, planejamento é o processo que define as ações necessárias para enfrentar situações futuras e atingir metas”.

Para a tomada de decisão é necessário que se tenha um planejamento bem elaborado, aberto a mudanças que podem ocorrer brutalmente, explorar de maneira eficiente as notícias que lhe são entregues, minimizando a possibilidade de erros e consequentemente acertando nas decisões. Maximiano (2007) é assertivo e coerente quando fala: o processo de planejamento é a ferramenta para administrar as relações com o futuro.

Para Machado (2008, p. 13), a finalidade do planejamento financeiro pode ser entendida como:

Assessorar o cliente na tomada de decisão e propiciar uma gestão mais eficaz. Consiste na análise do desenvolvimento financeiro de projetos e empresas, concluindo o detalhamento da estrutura de receitas, custos e despesas. Compreende desenvolvimento de ferramentas de apoio tais como: planos orçamentários e modelo de precificação.

Wernke (2008, p. 4) conceitua o planejamento financeiro “como um conjunto de métodos e técnicas utilizados para gerenciar os recursos financeiros da entidade, objetivando a maximização do retorno do capital investido pelos acionistas”.

Abster-se de um bom planejamento financeiro praticamente determina a sua data final, dizimando sua capacidade de produção, diminuindo sua capacidade de competir e eliminar toda a sua habilidade estratégica. Gitman (2002, p. 588) também ensina que o planejamento financeiro “é um aspecto importante para o funcionamento e sustentação da empresa, pois fornece roteiro para dirigir, coordenar e controlar suas ações na consecução de seus objetivos”.

Outrossim, a gestão financeira precisa conscientizar-se que a lucratividade é essencial, mas, faz parte de um conjunto de dados como taxa de retorno de capital, a captação de recursos, investimentos e também a capacidade de motivar as lideranças com expectativa de crescimento, além da possibilidade de uma qualificação que possibilita a sua competência, agregando valores e diminuindo a possibilidade escolhas erradas, além da flexibilização de ideias e o aumento de opções em planejamentos, se houver a chance de o primeiro não der certo.

Em relação a esta perspectiva Lemes Júnior, Rigo e Cherobim (2002, p. 243), explicam:

O planejamento financeiro direciona a empresa e estabelece o modo pelo qual os objetivos financeiros podem ser alcançados. Um plano financeiro é, portanto, uma declaração do que deve ser feito no futuro. Em sua maioria, as decisões numa empresa demoram bastante para serem implantadas. Numa situação de incerteza, isso exige que as decisões sejam analisadas com grande antecedência.

Enfim, o planejamento financeiro pode ser definido como uma das técnicas de ferramentas da administração, com o intuito de controlar de forma eficiente a situação financeira da empresa, prevenindo a mesma das adversidades. Partindo deste princípio, nota-se que em qualquer situação é preciso ter claro aonde se quer chegar, e isso traz clareza para a tomada de decisão, portanto, diante do cenário de pandemia é uma ferramenta sólida que é capaz de auxiliar desde a responsabilidade empresarial diante da sociedade a manutenção do seu funcionamento diante das adversidades.

Dessa forma, todo o conceito abordado até aqui, remete a preocupação em tomar decisões diante do cenário atual que é a pandemia causada pelo Corona vírus, desde a responsabilidade na manutenção de empregos, de como gerar renda e ainda sim manter-se lucrando e competitiva no mercado.

### 3 I ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A empresa “ABC Pizzaria”, nome fictício, atua no segmento de pizzarias. É uma empresa individual de responsabilidade limitada, de pequeno porte e optante pelo Simples Nacional, desde maio do ano de 2009, passou por diversas mudanças durante este período de pandemia e com a crise gerada em todos os setores.

A presente pesquisa, buscou abordar a importância de um planejamento financeiro e adoção de estratégias inovadoras em tempos de pandemia e *lockdown*. Desta forma, identificou-se a necessidade de através de uma metodologia entender se é favorável a utilização de um planejamento financeiro, alinhado a uma gestão empreendedora visando da responsabilidade social como forma de diminuir rescisões.

Um dos agravantes das situações econômicas foi o *lockdown*, termo designado para o fechamento de todas as atividades para evitar o avanço do novo Corona vírus, ficando somente os serviços essenciais, que agravou consideravelmente as finanças da empresa, a saber:

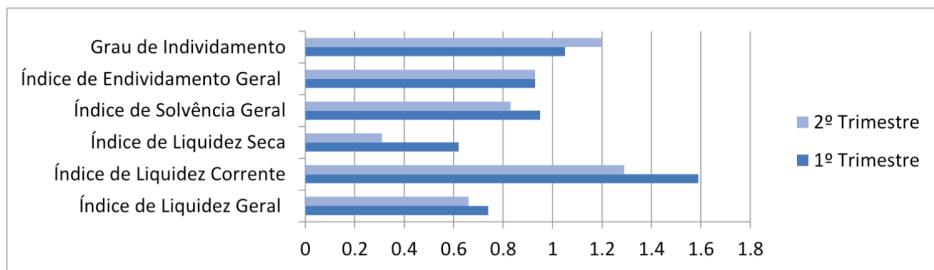


Gráfico 1 - Comparação trimestral de coeficientes de análise.

Fonte: Autor com base nos dados da empresa.

Analisando o gráfico com os índices do primeiro e segundo trimestre, nota-se que a empresa diminuiu a sua capacidade de liquidez a curto prazo, e a rotatividade do seu caixa. Conseqüentemente, aumentou o grau de endividamento para a empresa o que comprometeu o seu grau de liquidez, através de financiamentos e empréstimos.

É possível avaliar os impactos da pandemia, através do faturamento mensal da empresa, que teve uma queda significativa nos meses mais críticos, em relação ao mês de fevereiro do ano de 2020. Levando em consideração que no Brasil, a crise se agravou em março, com medidas restritivas devido ao aumento do número de casos.

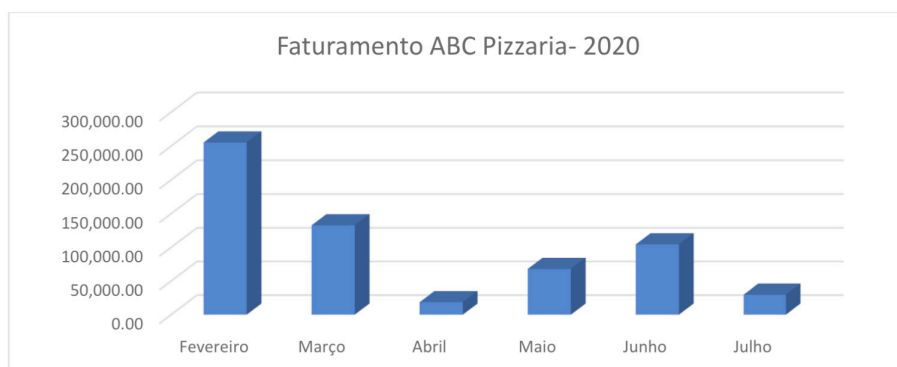


Gráfico 2- Faturamento de Fevereiro a Julho de 2020- ABC Pizzaria.

Fonte: Autor com base nos dados da empresa.

Diante de tal situação, todas as áreas da empresa foram comprometidas, inclusive a área de departamento pessoal. Isso reflete no número de demissões ocasionadas pela empresa. Mesmo com a opção de suporte do governo de redução de jornada, suspensão do contrato de trabalho a empresa como podemos analisar, optou em demitir parte de seus funcionários conforme a tabela abaixo:

Meses	Quantidade de funcionários
Fevereiro	36
Março	35
Abril	35
Maio	34
Junho	29

Quadro 1 – Quantidade de funcionários demitidos em 2020 nos respectivos meses.

Fonte: Autor com base nos dados da empresa.

As demissões realizadas no período de fevereiro a junho do ano de 2020, conforme a quadro 1, representaram o impacto no valor líquido da folha, por conta dos montantes previstos para o pagamento das rescisões.

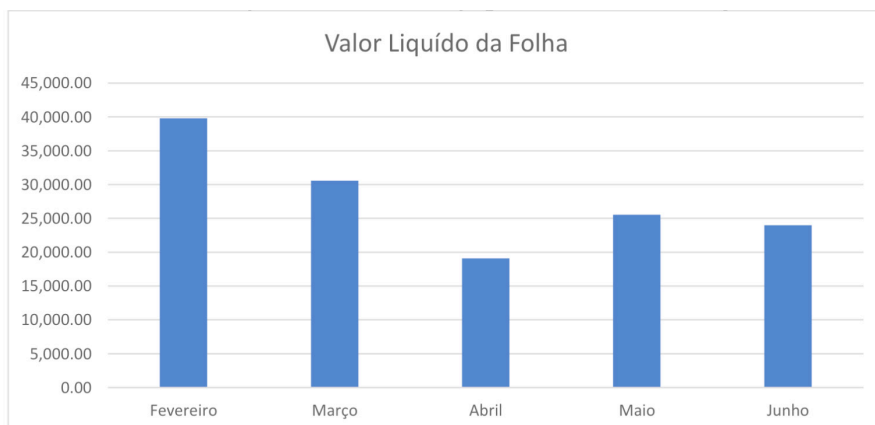


Gráfico 3 – Valores líquidos das folhas de pagamento de fevereiro a junho de 2020

Fonte: Autor com base nos dados da empresa.

Dentro dos valores apresentados segue os respectivos valores de rescisão feita pela empresa ABC Pizzaria.

Meses	Líquido Rescisão
Fevereiro	R\$ 1.003,64
Abril	R\$ 319,62
Maio	R\$ 15.499,54
Junho	R\$ 29.855,40

Quadro 2 – Valores líquidos das rescisões de fevereiro a junho de 2020- ABC Pizzaria.

Fonte: Autor com base nos dados da empresa



Mediante os dados coletados, vimos através do gráfico nº 2, que a pandemia colocou a empresa em risco por diversos fatores. Apesar de um alto faturamento em fevereiro a empresa caiu drasticamente em abril, não correspondendo nem a 50% do seu potencial.

Contudo com a análise da empresa ABC Pizzaria, através de dados oferecidos pela contabilidade durante o primeiro trimestre do ano de 2020, desde índice, folha de pagamento e faturamento fica evidente que houve uma falha de planejamento e de entendimento das legislações que poderiam diminuir o número de demissões na empresa, contribuindo para a responsabilidade social empresarial, economia e a diminuição do *turnover*.

## 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o cenário causado pelo novo Corona vírus, buscou-se questionar a importância da responsabilidade social das empresas perante a pandemia, e as possibilidades oferecidas tanto pelo governo quanto pelo próprio sistema de gestão utilizado pela empresa.

Constatou-se então, que a empresa ABC Pizzaria apresentou falhas em sua gestão de acordo com os dados apresentados, comprometendo o seu compromisso social, vindo a rescindir contratos, ao invés de implantar novas ferramentas de vendas, como *delivery* e parcerias com moto entregadores, setor de expandiu durante a Pandemia e que apoiou os setores, em especial, o ramo alimentício. Uma das alternativas que poderia minimizar os erros seria a utilização do PDCA no planejamento financeiro da empresa, tendo em vista que, as empresas tiveram um tempo considerável desde que a doença chegasse ao Brasil em março de 2020. É oportuno ressaltar, que a empresa tem 11 anos de existência, e a operação do caixa, era puramente de curto prazo, sem reservas financeiras, e sem qualquer plano de expansão ou de investimentos, uma empresa individual com mais de 20 funcionários, nos tempos de hoje, independente de Pandemia e *lockdown*, é inadmissível, que não exista um planejamento financeiro.

Outrossim, aliar as técnicas do PDCA junto ao plano do governo seria uma boa linha de manter a responsabilidade social empresarial, tendo em vista a opção de suspensão e até mesmo o parcelamento do FGTS dos funcionários, que não foram utilizados pela empresa, ressaltando os aspectos negativos do turnover, pois a contratação de novos funcionários necessitará de um novo treinamento e tempo de adaptação. Essa foi outra falha identificada, que ressalta o papel do líder empreendedor, técnicas de negociação e mediação de conflitos, para se evitar demissões em massa.

Conclui-se então, que os impactos da Covid-19 nesta empresa foram maiores, pois não houve um planejamento financeiro, tampouco uma gestão empreendedora inovadora que buscasse a manutenção dos seus funcionários acarretando em um posicionamento positivo diante da responsabilidade social empresarial. Demonstra que a empresa não está preparada para as adversidades não controláveis como a pandemia.

## REFERÊNCIAS

ADM, Fundação Instituto de. Markup: o que é, como funciona, como calcular e exemplos. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/markup/>>. acesso em: 10 Jul 2020

ANDRADE, Alexandre. A contabilidade em evolução. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/3983/a-contabilidade-em-evolucao/>. Acesso em: 30 Jul 2020

CRC. Resoluções e Ementas do CFC. Disponível em: <[http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes\\_sre.aspx?Codigo=2019/NBCPG01&arquivo=NBCPG01.doc](http://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2019/NBCPG01&arquivo=NBCPG01.doc)>. Acesso em: 17 Mar 2020

CFC. Código de Ética Profissional do Contador é Atualizado: Saiba O Que Mudou. Disponível em: ><https://cfc.org.br/noticias/codigo-de-etica-profissional-do-contador-e-atualizado-saiba-o-que-mudou/>>. Acesso em: 17 Mar 2020

FERRAMENTAS DA QUALIDADE. Disponível em: <https://ferramentasdaqualidade.org/pdca/> acesso em 28.dez.2020

FIGUEIREDO, N.M.A. Método e metodologia na pesquisa científica. 2ª ed. São Caetano do Sul, São Paulo, Yendis Editora, 2007.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6. ed. São Paulo: Atlas 2010.

IUDÍCIBUS, Sérgio de (Coord.). Contabilidade introdutória. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2010

JUNIOR, Joaquim Martins . Como escrever trabalhos de conclusão de curso: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos. 3. ed. Petropolis (RJ): Vozes, 2009

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 1999

MARION, José Carlos. Contabilidade Empresarial. São Paulo: ATLAS, 2012.

MARTINS, Eliseu. Contabilidade de custos. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Izaque de. O que é Markup? Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/30248/o-que-e-markup/>>. Acesso em: 10 Jul 2020

MAZETO, Thiago. Markup: entenda e calcule corretamente. Disponível em: < <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/markup-entenda-e-calcule-corretamente/>>. Acesso em: 10 Jul 2020

NAGLE, Thomas T; HOLDEN, Reed K. Estratégias e táticas de preços/ um guia para decisões lucrativas. 3. ed. São Paulo: 2003.

RODRIGUES, Lochaine Evelin; MARCHIORETTO, Iara Sônia. Precificação de Honorários Contábeis. Disponível em: <<https://crcms.org.br/editorial-precificacao-de-honorarios-contabeis/>>. Acesso em: 30 Jan 2020.

SÁ, Antônio Lopes de. Teoria da contabilidade. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010

SCHMIDT, Paulo. História do pensamento contábil. Porto Alegre: Bookman, 2000

SILVA, Daniel Salgueiro. Manual de Procedimentos Contábeis para Micro e Pequenas Empresas. 5.ed. Brasília: CFC: Sebrae, 2002

SILVA, Gilmar Duarte. A Chave da Precificação. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/a-chave-da-precificacao.htm>>. Acesso em: 02 Mai 02 2020

SILVA, Gilmar Duarte. **Princípios da Precificação**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/principios-da-precificacao.htm>>. Acesso em: 02 Mai 2020

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2000

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acidente do Trabalho 66, 69

*Advergame* 217, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234

AET 142, 143, 144, 147, 148, 154

Alavancas de Controle 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16

Análise 10, 16, 89, 90, 109, 110, 114, 115, 126, 142, 143, 144, 147, 148, 149, 150, 154, 155, 157, 161, 166, 168, 183, 196, 201, 213, 214, 215, 246, 266, 282, 335, 340, 364, 377

Análise Fatorial Exploratória 155, 157, 161, 162, 167, 198, 202, 212, 213

Aprendizagem com Mobilidade 172, 173, 182, 184

### B

Biblioteca 15, 43, 142, 143, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 205, 317

Brechó Infantil 255, 258, 259, 260, 261, 264, 266, 267

### C

Capital Social 106, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 295, 297, 299, 369

Causas 65, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 145, 217, 230, 269, 307, 354, 370, 374

Clima Organizacional 20, 27, 28, 63, 64, 83, 86, 87, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 140

Competências Acadêmicas 45

Competências Gerenciais 44, 45

Comportamento do Consumidor 201, 214, 236, 237, 238, 240, 241, 253, 255, 256, 257, 261, 267, 318, 392, 394

Consultor 41, 42, 222, 383, 388, 389, 390, 392

Crítérios de Qualidade 172, 173, 174, 176, 183

### D

Dificuldade 4, 64, 73, 157, 185, 186, 189, 190, 193, 194, 195, 219, 252, 259, 268, 269, 270, 274, 279, 280, 294, 331, 393

Discurso Publicitário 268, 270, 271, 272, 273, 282

### E

Empreendedorismo 41, 105, 106, 284, 285, 287, 289, 291, 299, 300, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 315, 316, 317, 369, 384, 385, 390, 395

Empresário 108, 160, 383, 384, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394

Ergonomia 142, 143, 144, 145, 147, 148, 151, 153, 154  
Escala HEdPERF 198, 200, 206, 209, 210, 212, 213  
Estilo de Liderança 1, 2, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 40, 42  
Estímulos Visuais 236, 237, 241, 244, 245, 250, 251, 252

## F

Fatores Determinantes 155, 157, 161, 162, 164, 167, 228  
Frequência 40, 66, 72, 97, 99, 100, 164, 165, 170, 185, 186, 190, 191, 194, 195, 201, 207, 208, 255, 258, 260, 264, 266, 288

## G

*Gamers* 91, 92, 94, 95, 96, 100, 220, 228, 229, 231, 235  
Gestão de Pessoas 20, 24, 25, 29, 37, 44, 83, 86, 88, 89, 90, 369  
Gestão de Tecnologias 155

## I

IES 155, 156, 157, 158, 161, 164, 165, 166, 167, 170, 215  
Impacto 47, 64, 86, 87, 90, 98, 115, 158, 161, 220, 228, 230, 236, 241, 242, 243, 256, 257, 269, 270, 289, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 315, 316, 320, 321, 333, 337, 340, 342, 343, 346, 354, 359, 361, 364, 370, 371, 379, 383, 387, 391, 396  
INCA/MS 268, 271, 272, 273, 274, 276, 281  
Inteligência Emocional 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 65  
Inteligências 48, 56, 57, 58, 59, 63, 64

## L

Liderança 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 28, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 63, 87, 106, 111, 262, 341, 343, 385, 391  
Liderança Universitária 45

## M

*Marketing* 56, 170, 214, 215, 219, 233, 234, 236, 253, 266, 267, 268, 269, 281, 282, 324, 325, 326, 327, 344  
*Marketing Social* 219, 268, 269, 270, 281, 282  
Métodos Quantitativos 16, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 207, 208, 211, 212, 213, 214, 215, 216  
*Mobile Learning* 172, 173, 174, 183, 184  
Monitoria 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197  
Mudança Social 268, 270, 273, 274, 279, 280

## **N**

Negócio 111, 160, 255, 258, 259, 260, 262, 264, 266, 285, 287, 289, 290, 295, 296, 297, 304, 305, 306, 307, 316, 317, 338, 341, 358, 383, 385, 386, 389, 390, 391, 392, 394

Neuromarketing 236, 237, 240, 241, 253, 254

Normas 67, 68, 69, 70, 71, 79, 81, 82, 128, 142, 145, 147, 149, 153, 177, 330, 333, 351, 367

## **O**

ONG 303, 306, 310, 311, 312, 313, 315

## **P**

Produção de Conteúdo 91, 99

Professores Universitários 155, 337

Publicidade em Jogos 217, 218, 228, 232, 234

## **Q**

Qualidade de Vida 58, 64, 66, 71, 74, 79, 84, 88, 89, 158, 304, 328, 329

Qualidade de Vida no Trabalho 66, 71, 79, 88

## **R**

Recursos Humanos 25, 29, 83, 84, 85, 87, 89, 126, 128, 134, 135, 141

Redes 93, 94, 97, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 172, 244, 261, 284, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 296, 308, 319, 320, 322, 324, 325, 326, 353

Reuso Inteligente 255, 256, 258, 259, 260, 264, 265, 266

Rotatividade de Pessoal 83, 84, 85, 86, 88, 89

## **S**

Saúde Ocupacional 66, 68, 70, 77, 78, 79, 89

Secretariado Executivo 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 62, 65

Segurança do Trabalho 66, 68, 70, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 145, 154

Sistema de Controle Gerencial 1, 2, 3, 5, 16

Social 3, 8, 15, 35, 47, 48, 49, 50, 53, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 77, 79, 80, 81, 86, 88, 92, 93, 94, 102, 104, 106, 110, 122, 136, 168, 183, 186, 196, 213, 219, 223, 226, 228, 230, 231, 233, 235, 237, 255, 258, 264, 265, 268, 269, 270, 271, 273, 274, 279, 280, 281, 282, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 294, 295, 297, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 324, 325, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 337, 340, 341, 342, 343, 347, 348, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 377, 380, 381, 383, 385, 387, 391, 392, 394, 395

## T

Tabagismo 239, 268, 269, 271, 272, 273, 277, 280, 281, 282

Técnicas Estatísticas 9, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 212, 213, 260

Trabalho 8, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 95, 98, 99, 100, 101, 102, 108, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 161, 164, 167, 172, 173, 174, 177, 178, 180, 181, 185, 186, 188, 189, 195, 197, 199, 208, 209, 210, 212, 217, 228, 230, 235, 236, 241, 252, 270, 272, 273, 286, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 297, 299, 300, 307, 308, 309, 313, 315, 316, 337, 341, 345, 347, 351, 358, 362, 367, 368, 370, 371, 373, 375, 376, 378, 383, 385, 388, 392, 394

## U

Universidade Federal de Roraima 30, 31, 33, 35, 36, 38, 39, 41, 44

Usabilidade 101, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 182, 183, 184, 356

## V

*Videogames* 97, 98, 99, 100, 217, 221, 223, 232

## Y

*YouTube* 91, 92, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 233, 293

*Youtubers* 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100

 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

 @atenaeditora

 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](http://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

# ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL

 Atena  
Editora

Ano 2021



 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)  
 @atenaeditora  
 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](http://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

# ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL