

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3

Atena
Editora
Ano 2021

**Elói Martins Senhoras
(Organizador)**



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3

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

iStock

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.

Open access publication by Atena Editora



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

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

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

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

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. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
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
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
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. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
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 Federal 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 da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
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 Natéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves 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 Angéli 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 Pietrobom – 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
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro 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 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 Alborno – 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. Lillian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Lillian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
Profª Ma. Liliani 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
Prof. Me. Marcos Roberto Gregolin – Agência de Desenvolvimento Regional do Extremo Oeste do Paraná
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 Anhembí 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
Prof. Dr. Sullivan Pereira Dantas – Prefeitura Municipal de Fortaleza
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Universidade Estadual do Ceará
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 3

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Mariane Aparecida Freitas
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: organização, direção e controle da atividade organizacional 3 / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-234-7

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.347210907>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins (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

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; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

A Administração trata-se de um pragmático campo de estudos que tem passado por uma constante evolução dinâmica ao longo dos tempos, em especial nos últimos dois séculos, ao conciliar a faceta real da arte da prática, estratégica e operacional, com a faceta ideal do estado da arte em termos de modelos e marcos teórico-conceituais, propiciando assim um relevante terreno para refletir e instrumentalizar o desenvolvimento organizacional.

Assim como a história do pensamento administrativo se fundamenta na projeção de distintos modelos e discursos organizacionais reflexivos aos desafios e oportunidades de cada tempo, o presente livro se apresenta para discutir a realidade brasileira, portuguesa e peruana com base em um conjunto de estudos que valorizam os debates sobre comando e controle nas organizações públicas e privadas.

Este livro, “Administração: Organização, Direção e Controle da Atividade Organizacional 3”, tem o objetivo de discutir as organizações públicas e privadas em um contexto de complexidades, especificidades e trajetórias sócio-históricas próprias, por meio de um conjunto de capítulos que refletem de modo combinado alguns desafios e oportunidades da temporalidade atual.

A natureza exploratória, descritiva e explicativa dos capítulos do presente livro combina distintas abordagens quali-quantitativas, paradigmas teóricos e recortes metodológicos de levantamento e análise de dados primários e secundários, os quais proporcionam uma imersão aprofundada em uma agenda eclética de estudos administrativos com base na realidade de organizações públicas e privadas.

Fruto de um trabalho coletivo, desenvolvido por um conjunto de pesquisadoras e pesquisadores ibero-americanos, este livro faz uma imersiva análise administrativa nos debates organizacionais sobre modelos e ferramentas de controle e comando com base na triangulação metodológica de revisões bibliográficas e estudos de caso.

O foco combinado sobre temas de comando e controle na Administração Pública e Privada possibilitou a construção de uma agenda plural de estudos fundamentada por discussões estratégicas de natureza humanística, permitindo assim a valorização de debates nos eixos de gestão de pessoas e qualidade de vida, os quais suscitam uma sincrônica voz do binômio Agente-Principal.

Recomendada para um conjunto diversificado de leitores, esta obra apresenta a realidade prática da administração em organizações públicas e privadas por meio de capítulos redigidos por meio de uma didática e fluída linguagem que valoriza a troca de experiências e o rigor teórico-conceitual e dos modelos, tanto para um público leigo não afeito a tecnicismos, quanto para um público especializado de acadêmicos.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

PRESCRIÇÃO DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS À LUZ DO ATUAL ENTENDIMENTO DA CGU

Fernanda Cláudia Araújo da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109071>

CAPÍTULO 2..... 9

GESTIÓN DE LAS FINANZAS MUNICIPALES PERUANAS: ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DEL COVID-19, 2020

Teófilo Lauracio Ticona

Jarol Teófilo Ramos Rojas

José Luis Morales Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109072>

CAPÍTULO 3..... 20

MODELAMIENTO ESTADÍSTICO PARA LA TOMA DE DECISIONES DE REQUERIMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL RÉGIMEN LABORAL DEL D.L. 276, Y D.L. 1057 EN LOS GOBIERNOS LOCALES DEL PERÚ

José Luis Morales Rocha

Mario Aurelio Coyla Zela

Nakaday Irazema Vargas Torres

Genciana Serruto Medina

Jarol Teófilo Ramos Rojas

Teófilo Lauracio Ticona

Solime Olga Carrión Fredes

Erika Blanca Medina Pinto

Roberto Tito Condori Pérez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109073>

CAPÍTULO 4..... 36

A SOCIEDADE DA FALTA DE EMPATIA: A CARACTERIZAÇÃO DO BULLYING NAS DECISÕES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS

Evânia de Lourdes Mariano de Paula

Martius Vicente Rodriguez y Rodriguez

Semíramis Oliveira Correa

Simone Cristina Lemos

Fábio Luiz Teixeira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109074>

CAPÍTULO 5..... 47

AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UM ÓRGÃO PÚBLICO

Lígia Maria Heinzmann

Benile Isidor

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109075>

CAPÍTULO 6.....	62
FATORES RELACIONADOS AO DESEMPENHO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	
Aline Fonseca Mota	
Doraliza Auxiliadora Abranches Monteiro	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109076	
CAPÍTULO 7.....	79
LIDERANÇA COMO ELEMENTO DE QUALIFICAÇÃO E PARTICIPAÇÃO INOVADORA EM UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR	
Sued Santos Rocha de Souza	
Flávio de São Pedro Filho	
Maria José Aguilár Madeira Silva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109077	
CAPÍTULO 8.....	96
OS DÉFICITS DAS POLÍTICAS CRIMINAIS: MITIGAÇÃO DA CRIMINALIDADE NO MUNICÍPIO DE MACAPÁ-AP	
Luiz Tobias Rodrigues Mendonça	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109078	
CAPÍTULO 9.....	112
O CONFORTO E A SEGURANÇA NO TRANSPORTE COLETIVO: UM ESTUDO SOBRE OS FATORES ESSENCIAIS PARA A MANUTENÇÃO DO FUNCIONAMENTO DE SISTEMAS DE TRANSPORTE PÚBLICO	
Eduardo Breowicz Slonski	
Luis André Wernecke Fumagalli	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3472109079	
CAPÍTULO 10.....	131
A GESTÃO DA QUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM MODELO HÍBRIDO	
Ivo Domingues	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090710	
CAPÍTULO 11.....	144
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO DE CASO DA FACULDADE VIDAL DE ENSINO SUPERIOR	
Antônio Marcos de Oliveira	
Lucivan Willians Diógenes Saldanha	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090711	
CAPÍTULO 12.....	156
O PAPEL DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES: UM ESTUDO EM UMA UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA	
Taciana Maria Lemes de Luccas	

Ieda Pelógia Martins Damian

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090712>

CAPÍTULO 13..... 175

O TRABALHO REMOTO SOB A PERCEÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS: UM ESTUDO DE CASO EM UM AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Iallison Araujo de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090713>

CAPÍTULO 14..... 186

PROPOSIÇÃO DE UM MODELO PARA MENSURAR A RELAÇÃO ENTRE PERCEÇÃO DE VALOR E RETENÇÃO EM ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Camila Moreira Almeida de Miranda

Larissa Namie Sakamoto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090714>

CAPÍTULO 15..... 203

A GESTÃO DE TALENTOS E A SUA RELEVÂNCIA NA ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL - UM ESTUDO QUALITATIVO

Manuel Joaquim de Sousa Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090715>

CAPÍTULO 16..... 214

A IMPORTANCIA DA MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tais Fabiane Mendes Nascimento

Romeu Espindola Lefundes

Claudio da Silva Almeida

Bruno Meira Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090716>

CAPÍTULO 17..... 221

ANÁLISE DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SOCIAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO RIO GRANDE DO SUL

Diênifer Leticia Rubenich da Silva

Geovana Freitas Krammes

Gislaine Pinheiro Bittencourt

Igor Mateus Broc

Marcos Luis Cé

Naira Elizabete Barbacovi

Tauana Bianchetti

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.34721090717>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 235

ÍNDICE REMISSIVO..... 236

ANÁLISE DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SOCIAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DE COOPERATIVAS DE CRÉDITO DO RIO GRANDE DO SUL

Data de aceite: 01/07/2021

Data de submissão: 15/05/2021

Diênifer Letícia Rubenich da Silva

Centro Universitário UNIDEAU
Pontão - RS

Geovana Freitas Krammes

Centro Universitário UNIDEAU
Ibirubá – RS

Gislaine Pinheiro Bittencourt

Centro Universitário UNIDEAU
Tio Hugo – RS

Igor Mateus Broc

Centro Universitário UNIDEAU
Pontão – RS

Marcos Luis Cé

Centro Universitário UNIDEAU
Pontão – RS

Naira Elizabete Barbacovi

Centro Universitário UNIDEAU
Passo Fundo – RS

Tauana Bianchetti

Centro Universitário UNIDEAU
Passo Fundo – RS

RESUMO: O objetivo desta pesquisa foi analisar as obrigações trabalhistas e sociais da convenção de categoria dos empregados de Cooperativas de Créditos do estado do Rio Grande do Sul (RS), trazendo todos os direitos, obrigações

trabalhistas e sociais, assim, contabilizando-as e obtendo um profundo conhecimento dos custos gerados pelo funcionário da empresa. Apresenta abordagem qualitativa, de natureza aplicada, argumentando interesses locais e assim tornando a pesquisa mais compreensiva. Trata-se de uma pesquisa descritiva visando analisar de forma escrita as operações da empresa, havendo levantamento bibliográfico realizando a partir de material já elaborado. Assim sendo, há estudo de caso, possibilitando um maior aprofundamento de conhecimento do assunto baseado em situações da vida real. Foram utilizados métodos estatísticos e financeiros para contabilizar e analisar se a mesma está pagando os encargos sociais e trabalhistas conforme a lei estabelece. Nos resultados serão apresentadas as informações coletadas na empresa e por fim desenvolvida a conclusão que responde aos objetivos propostos.

PALAVRAS - CHAVE: Convenção, cooperativa, direitos, obrigações.

ANALYSIS OF LABOR AND SOCIAL OBLIGATIONS OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT OF EMPLOYEES OF CREDIT UNIONS IN RIO GRANDE DO SUL

ABSTRACT: The objective of this research was to analyze the labor and social obligations of the category convention of employees of Credit Cooperatives of the state of Rio Grande do Sul (RS), bringing all the rights, labor and social obligations, thus accounting for them and obtaining a in-depth knowledge of the costs generated by the company's employee. It presents a qualitative

approach, of an applied nature, arguing local interests and thus making the research more comprehensive. This is a descriptive research aiming to analyze in writing the company's operations, with a bibliographic survey carried out from material already prepared. Therefore, there is a case study, allowing for a deeper understanding of the subject and based on real life situations. Statistical and financial methods were used to account for and analyze whether it is paying social and labor charges as established by law. In the results will be presented the information collected in the company and finally developed the conclusion that responds to the proposed objectives.

KEYWORDS: Convention, cooperative, rights, obligations.

1 | CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para que as organizações possam funcionar corretamente, exercendo assim suas atividades, é necessário que haja uma boa convivência entre os empregados e empregadores. Para isso, existem os sindicatos que são responsáveis por manter a harmonia entre as duas partes envolvidas, intervindo se necessário. Além da boa convivência, existem as convenções e acordos coletivos de trabalho, que são mediadores das obrigações e direitos de ambos os lados. Essas obrigações e direitos são calculados por profissionais da área contábil, que por sua vez, auxiliam as empresas a verificar o que é vantajoso tanto para a empresa, quanto para seus colaboradores, no momento de negociar a convenção.

Dessa forma o estudo busca responder o seguinte problema de pesquisa: qual a importância das empresas conhecerem as obrigações trabalhistas e sociais de seus colaboradores?

É de extrema importância para as empresas conhecer o direito do trabalho, para que consigam efetuar os contratos individuais, seguindo criteriosamente o que está presente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e também o que se encontra nas convenções trabalhistas. Para que sejam evitadas futuras ações trabalhistas por ambas as partes, tanto o empregado, quanto o empregador devem ter total conhecimento sobre elas. Os aspectos econômicos também podem ter influência sobre a relação, o empregador assume os riscos econômicos, e se não tiver o rendimento necessário e suficiente, muitas vezes acaba por não oferecer um bom salário ou mais benefícios aos seus funcionários.

O presente estudo tem por objetivo analisar as obrigações trabalhistas e sociais da Convenção da Categoria dos Empregados de Cooperativas de Crédito do Estado do Rio Grande do Sul. E então, extrair todos os direitos, obrigações trabalhistas e sociais, contabilizando-as. Obtendo assim, um profundo conhecimento dos custos gerados pelos funcionários à empresa.

Num primeiro momento será feita a descrição da empresa estudada e também da convenção a qual os empregados e empregadores estão enquadrados. O estudo será composto, além das considerações iniciais, por um desenvolvimento constituído pelo referencial teórico, metodologia e posteriormente demonstrará os resultados obtidos, e por

fim as considerações finais, onde será exposto o resultado geral da pesquisa.

2 | DESENVOLVIMENTO

Nesta parte do trabalho expõe-se através do referencial teórico, material coletado bibliograficamente com o intuito de melhor retenção de conhecimento a respeito do assunto tratado. Posteriormente retrata-se a metodologia aplicada para a elaboração do projeto e por fim os resultados obtidos.

2.1 Referencial Teórico

O direito do trabalho em seus antecedentes mais distantes, tem relação com a escravidão, onde diferentemente do que pensa-se na maioria das vezes, a escravidão não começou com a descoberta do Brasil. É um processo que foi praticado por todos povos da antiguidade, que em um primeiro momento assassinavam os povos conquistados nas guerras, mas após passaram a utilizar os mesmos como mão de obra começando assim com o processo escravista, pois não haviam necessidades de contraprestação pelo trabalho exercido pelos mesmos. Outro modelo de trabalho que a sociedade humana passou foi o processo de servidão muito presente nas sociedades monarcas, onde as terras eram de propriedade de senhores feudais e os trabalhadores ganhavam em troca pelo trabalho que exerciam, condições para sobreviverem (FREDIANI, 2011).

Mas um grande advento para o direito do trabalho é quando, na idade moderna, a sociedade passa pelo processo de revolução industrial, onde ocorre um processo de grandes evoluções nas empresas, e com isso à criação de postos de trabalho, transcorrendo na incorporação dos trabalhadores como processos da empresa. Mas por mais que apresentassem remuneração pelo trabalho era pequena comparada às horas trabalhadas pelos empregados pois as jornadas chegavam às 16 horas sem quaisquer pausas, a partir disso começam a surgir organizações sindicais de representatividade do empregado (FREDIANI, 2011).

É justamente durante o período da revolução industrial que surgem os primeiros grandes instrumentos constitucionais em prol do empregado, garantindo os mesmos direitos. Entre estes instrumentos estão o Tratado de Versalhes em 1919, no mesmo ano da Constituição de Weimar, mecanismos para proteção ao empregado. No Brasil o grande momento que o trabalhador ganha seguridade e proteção ao trabalho é durante a presidência de Getúlio Vargas, durante os anos de 1930 e 1945, onde neste período é sancionada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define jornadas de trabalho, período de férias entre outros, a mesma vem sendo alterada até os dias atuais, pois o Brasil impôs um sistema em que o Estado está sempre intervindo nas relações de trabalho, visando assim assegurar o cumprimento das referidas leis, onde garantem como será visto a seguir a construção do direito coletivo do trabalho, as obrigações trabalhistas e sociais

presentes na lei (FREDIANI, 2011).

Segundo Neto e Cavalcante (2011, p.33), o Direito do Trabalho visa assegurar os direitos do trabalhador e protegê-lo de condições menos favoráveis. Sendo assim, no caso do direito do trabalho não se aplica a hierarquia de leis, mas sim, a lei mais benéfica e vantajosa ao empregado.

Conforme consta no art. 7º da Constituição Federal o Direito do Trabalho segue um “conjunto de normas jurídicas editadas pelo estado que visa resguardar a dignidade do ser humano como trabalhador elevando os direitos trabalhistas como direitos sociais.” (BRASIL, 1988).

Para ser possível o entendimento acerca das questões que envolvem as obrigações trabalhistas nas empresas, deve-se compreender que o direito trabalhista é dividido em duas partes, o direito individual do trabalho, que está relacionado aos princípios, institutos e normas jurídicas que se aplicam ao contrato individual de trabalho, e o direito coletivo do trabalho, que tem a finalidade de disciplinar as relações coletivas de trabalho, buscando sempre solucionar os conflitos entre trabalhadores e empresários (NETO; CAVALCANTE 2011).

Segundo Neto e Cavalcante (2011, p. 456), “Direito Coletivo representa o conjunto de normas elaboradas pelo Estado e pelas organizações de trabalhadores e de empresários, que busca disciplinar as relações coletivas de trabalho”. Organização sindical, convenção coletiva do trabalho, conflitos coletivos do trabalho e solução dos conflitos coletivos do trabalho são elementos integrantes do Direito Coletivo do Trabalho, utilizados na pacificação dos conflitos que surgem nas relações trabalhistas (NETO; CAVALCANTE, 2011).

A partir da constituição do direito coletivo de trabalho, é que surgem as convenções e acordos coletivos de cada categoria, onde são definidas as obrigações trabalhistas e sociais das empresas, para que se possam criar os contratos individuais de trabalho de cada um dos funcionários da empresa (NETO; CAVALCANTE, 2011).

2.1.1 Obrigações trabalhistas

Dentro dos direitos básicos assegurados ao trabalhador, está o salário, que é composto pela parte fixa e acrescido de variáveis, é pago ao funcionário pela prestação de seus serviços ao empregador. Conforme art. 457 da CLT, “compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.”

O salário é um direito fundamental presente em uma relação de emprego, já que não pode existir o trabalho em título gratuito, ou seja, a relação deve estar sendo recíproca, o funcionário presta o serviço e o empregador em contrapartida paga uma remuneração ao mesmo. Salvo em alguns casos onde o serviço é prestado voluntariamente, como por exemplo, em ONGs que não tenham a atividade direcionada a geração de renda capital.

(NETO; CAVALCANTE)

Uma das espécies de remuneração é o salário base, e este é definido individualmente por cada uma das categorias de trabalhadores. Ele é considerado como a parte fixa que o trabalhador recebe, tendo como condição essencial trabalhar durante todo o mês (NETO; CAVALCANTE, 2011).

“O conceito de salário base se destaca dentro da área de trabalho, que designa parte do salário fixo sem importar-se com qualquer tipo de contingência ou circunstância a que o trabalhador tenha sido submetido durante o mês, porém, a condição essencial será ter trabalhado durante todo o mês. “Editorial Que Conceito (2020).

De acordo Neto e Cavalcante (2011) o salário, dependendo da categoria pode conter vários adicionais que servem como complemento, para renda do empregado, e estão muitas vezes presentes na lei que determina, ou então, em suas convenções que servem para serem acordados em contratos individuais. Alguns deles são:

2.1.2 Adicionais salariais

Os adicionais salariais são complementos da remuneração dos empregados que são oferecidos pelos empregadores, ou muitas vezes, previstos em lei, servindo como meios de oferecer melhores condições ao trabalhador que usufrui destes a seu favor (NETO; CAVALCANTE, 2011).

2.1.2.1 Adicional de penosidade

As horas extras são um adicional de penosidade, que segundo Neto e Cavalcante (2011)

“As horas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, comum ou reduzida; [...] Mesmo sem ultrapassar a jornada normal, são consideradas horas extraordinárias, as que se trabalham em dia útil quando o empregado não tem obrigação de fazê-lo”. (p. 157)

Os adicionais de hora extra deverão ser concedidos quando a jornada de trabalho ultrapassar as 44 horas semanais definidas por lei, e este percentual será de 50% a mais por hora trabalhada, algumas exceções são percebidas, como, o advogado que mesmo que haja contrato escrito do valor da hora extra será de 100%. E estas horas extras prestadas pelo funcionário devem ser integradas para cálculo de 13º salário, aviso prévio, indenizações, gratificações e até mesmo para descanso semanal remunerado. Um parêntese deve ser feito em relação a hora extra dos funcionários bancários que têm jornada de 30 horas semanais e 6 horas diárias, e que por muitas vezes são negociadas por dias de folga. (Neto; Cavalcante, 2011)

O adicional noturno é outro exemplo de adicional de penosidade que pode compor o salário do empregado. Pode ser definido como, o trabalho praticado entre as 22:00 e 5:00

horas do dia seguinte, vale ressaltar que a hora noturna não equivale a 60 minutos como o normal, mas sim compreende a um período de 52 minutos e 30 segundos e contém um acréscimo de 25% por hora trabalhada. (Neto; Cavalcante, 2011)

Há também o adicional por tempo de serviço, o qual é colocado por algumas convenções como direitos dos seus associados e devem ser acatados pelas empresas, que é um benefício relacionado ao tempo em que aquele empregado já está trabalhando na empresa, muito disso também é até sugerido por empresas para compor as convenções já que são um atrativo para que o funcionário permaneça na empresa por um período maior de tempo. Algumas empresas como bancos também disponibilizam um adicional de transferência a seu empregado que gira em torno de 25% do salário para que ele se desloque para outra agência por exemplo (Neto; Cavalcante, 2011).

2.1.2.2 Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade se trata de um adicional pelo risco que o trabalhador corre ao estar em seu local de trabalho, desempenhando sua atividade, mas para que o trabalho seja reconhecido como insalubre, deve haver uma constatação por meio do Ministério do Trabalho que realizará perícia e, se caracterizada a condição insalubre, deverá ser protocolada no órgão e a partir disso a empresa iniciará o pagamento do percentual, que está definido em 10, 20 e 40 por cento no salário do empregado (Neto; Cavalcante, 2011).

Mas, quais as atividades que há necessidade de pagamento do adicional de insalubridade? Para isto é que existe a norma regulamentadora (NR 15), que é responsável por classificar quais as atividades que estão caracterizadas como insalubres, a norma contém quatorze anexos sendo que o de número quatro foi revogado. Dentro da norma os adicionais estão classificados pela exigibilidade de pagamento em três formas, aquelas que se exige o pagamento pelo simples fato de o profissional exercer a atividade presente nos anexos de nº 6, 13 e 14. Outra que deve ser feito o pagamento do adicional é quando os limites de tolerância são ultrapassados presentes nos anexos de nº 1, 2, 3, 5, 11 e 12. E por fim aqueles que se faz necessário o pagamento é quando um profissional do ministério do trabalho realiza vistoria e apresenta laudo sendo estas as atividades presentes nos anexos de nº 7, 8, 9 e 10 (NR 15).

2.1.2.3 Adicional de periculosidade:

Adicional de periculosidade: conforme determina o art. 193 da CLT, o trabalho será considerado perigoso, quando o trabalhador esteja correndo perigo devido ao exercício de suas funções, como em trabalhos ligados a produtos inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, roubos ou outras espécies de violências físicas durante as atividades profissionais. O valor do adicional de periculosidade é de 30% sobre o valor contratual. (CLT, 1943)

Se faz necessário o pagamento de adicional de periculosidade quando a atividade realizada, estar presente na norma regulamentadora NR 16, a qual é responsável pela definição de quais são as atividades perigosas, contando com seis anexos para divisão das atividades perigosas (NR 16).

2.1.3 Outras Obrigações Trabalhistas

As férias são um exemplo de remuneração de direito do empregado conforme art. 129 da CLT, que garante ao empregado que completar um ano de trabalho em determinada empresa, terá direito a férias, que compreendem um prazo de 30 dias, este prazo deverá ser remunerado como se o empregado esteve presente na empresa, mas porém, o empregador tem direito de reduzir este prazo de 30 dias se o funcionário tiver estado ausente do serviço sem motivo que justificasse a ausência do mesmo, e se atingir um número de 7 faltas durante o período aquisitivo, o número de dias de férias poderá ser reduzido pela metade (CLT, 1943).

O descanso semanal remunerado é outro exemplo de obrigação trabalhista para o empregador tendo em conta que todo empregado tem direito a um repouso semanal de 24 horas consecutivas, sem afetar a sua remuneração, e que de preferência seja concedido aos domingos, mas se houver o acaso de os dias de trabalho coincidirem com o domingo deve ser compensado em outro dia da semana, sendo que o dia trabalhado ao domingo será pago em dobro. O art. 67, da CLT é o responsável pela regulamentação do DSR (FREDIANI, 2011).

2.1.4 Outros adicionais e auxílios.

Auxílio alimentação é um complemento da remuneração do empregado que é pago, ao funcionário, para servir de custeio para as despesas de alimentação do empregado, vale ressaltar que o auxílio é pago por dia trabalhado sendo que o mesmo pode chegar a 22 dias, e deve ser custeado pela organização que o empregado é subordinado (Neto; Cavalcante, 2011).

Adicional quebra de caixa é mais um auxílio que pode compor a remuneração de um empregado, mas é especificamente direcionado à profissionais que trabalham no manuseio de monetário, como por exemplo em profissionais que trabalhem em função de caixa como por exemplo em bancos, supermercados e agências lotéricas, não existe lei específica para o adicional (Neto; Cavalcante, 2011).

2.1.5 Obrigações Sociais

Pode-se entender que os encargos sociais são revertidos, mesmo que indiretamente, em benefício da sociedade como um todo e não apenas em prol de um funcionário (RESENDE, 2020). Alguns deles são:

O Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) criado pela lei nº 5.107/1966, é uma obrigação patronal, que visa proteger o trabalhador que seja demitido sem justa causa, mediante abertura de conta vinculada com o contrato de trabalho, onde o empregador tem a responsabilidade de depositar até o início de cada mês, o valor de 8% correspondente ao salário do empregado na conta, o FGTS se tornou uma forma do empregado construir patrimônio, para momentos de dificuldades e de realização do sonho da casa própria, podendo ser resgatado sendo um grande fundo de investimento do país (RESENDE, 2020).

O Programa de Integração Social (PIS) foi criado com o intuito de promover a integração do empregado com o desempenho financeiro da empresa. Ele é apurado sobre o faturamento anual da empresa e os depósitos são recolhidos à Caixa Econômica Federal. Este programa foi constituído pela Lei Complementar nº7/70. Existe também o Pasep (Programa de Formação ao Patrimônio do Servidor Público) que foi instituído pela Lei Complementar nº8/70 e nesse caso os depósitos devem ser recolhidos ao Banco do Brasil (NETO; CAVALCANTE, 2011).

A Contribuição à Previdência Social é a contribuição do empregador de 20% sobre todas as importâncias recebidas a qualquer título pelo segurado, em pagamento aos serviços prestados. (LEI n. 8.212/91). De acordo com Vianna (2000, apud COSTA, 2003) “A Previdência Social tem por finalidade assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles que dependiam economicamente”.

2.1.6 Economia

A economia estuda a maneira de administrar os recursos escassos, tendo objetivo de produzir bens e serviços a ser compartilhados entre as pessoas da sociedade (TROSTER, 2006).

Para ter um avanço o povo precisa produzir bens e serviços, mas no momento que aumenta a procura de emprego a inflação aumenta sendo persistente e generalizado no valor dos preços. Se a inflação chegar a zero dizemos que o preço estabilizou (TROSTER, 2006).

A inflação pode ser dividida em inflação de demanda e inflação de custo. A primeira é quando a inflação continua aumentando e o desemprego no país cai, e a segunda é quando o nível de demanda permanece igual e os custos se elevam, assim aumentam os custos e diminui a produção, então o mercado também sofre aumento (TROSTER, 2006).

Se a inflação aumenta, conseqüentemente o desemprego também e estes dois problemas são enfrentados diariamente pela economia. Segundo Troster (2006):

O desemprego, devido a sua conseqüência social e seus efeitos que podem incidir sobre grupos sociais e muito definido (jovens sem experiência de trabalho, mulheres e pessoas maiores de 45 anos) é especialmente grave, e

a maioria dos governos devem dedicar grandes quantidades de dinheiro para remediar suas consequências. (p. 352)

Na economia muito fala-se em oferta e procura, sendo que, a “oferta significa a ação de oferecer à venda ou colocar à disposição de alguém”, já a palavra procura, “exprime a ação de ir em busca de bens e serviços, as duas leis também sofrem pela influência dos preços (SILVA, 2006, p.171).

O mecanismo da oferta e da demanda, abrange de compradores e de vendedores no mercado, estreia os preços mais baixos, até obterem vendedores, os segundos por preços altos até encontrarem cliente (SILVA, 2006).

Enunciado da lei da oferta e da procura

I- O preço tende a subir quando, a um preço dado, a procura excede a oferta. Inversamente, tende a baixar, quando a oferta excede o preço.

II- Uma alta do preço tende, cedo ou tarde, a diminuir a procura e aumentar a oferta. Inversamente, uma baixa nos preços tende, cedo ou tarde a aumentar a procura e a diminuir a oferta

III- O preço chega a um nível em que a procura é igual à oferta. (p. 173)

O PIB (Produto Interno Bruto) representa a soma em valores monetários de todos os bens e serviços finais produzidos numa determinada região, sendo países, estados ou cidades durante um certo período de tempo como mês, trimestre, ano, dias etc (SILVA, 2006).

A inflação e o desemprego caminham juntas, pois, em um curto prazo, a taxa de inflação de serviços é determinada por duas relações: a relação entre taxa de juros real e desemprego e entre o desemprego e a inflação de serviços. Quanto maior a taxa de juros de juros real, mais caro é o acesso ao crédito, menor a demanda por bens e serviços, menor a produção e maior a taxa de desemprego (SILVA, 2006).

2.2 Metodologia

A pesquisa apresenta abordagem qualitativa, pois segundo Lakatos e Marconi (2011, p. 269) “ela preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc.”. Quanto à natureza, a pesquisa é aplicada em razão de fornecer interesses locais, usando de toda a informação disponível, tornando a pesquisa mais compreensível.

No que se refere aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, visto que, este estudo busca analisar de forma descritiva as operações da empresa, trazendo levantamento bibliográfico realizado a partir de material já elaborado, como livros, revistas, jornais, artigos, etc. Do mesmo modo, há estudo de caso, possibilitando um maior aprofundamento de conhecimento do assunto, e também coletando e analisando os dados baseados em situações da vida real. (MASCARENHAS, 2018)

Além disso, serão utilizados métodos estatísticos e financeiros, para contabilizar e as obrigações trabalhistas e sociais do Sicredi e da convenção dos Empregados das Cooperativas de Crédito do Rio Grande do Sul. Assim, analisando se a mesma está pagando corretamente os devidos encargos sociais e trabalhistas estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na convenção da categoria.

2.3 Análise dos Resultados

A partir do estudo realizado para a construção do referencial teórico, partimos para o estudo da Convenção Coletiva de Trabalho dos Empregados de Cooperativa de Crédito do Rio Grande do Sul, para extrair da mesma as obrigações trabalhistas e sociais, e assim, realizar a descrição e a contabilização do custo mensal do empregado.

2.3.1 Visão Geral

O Banco Sicredi foi fundado em 28 de dezembro de 1902, foi a primeira cooperativa de crédito brasileira. Hoje, há agências espalhadas por 22 estados brasileiros e no Distrito Federal, com mais de 4,5 milhões de associados e mais de 1,9 mil agências, distribuídas em 110 cooperativas.

A agência escolhida fica localizada na Av. Júlio de Mailhos, 1751 no centro de Pontão - RS, está há 25 anos na cidade, conta com os cargos de: gerência, caixa, assistente de pessoa física e pessoa jurídica e gerente de agronegócio.

2.3.2 Análise das obrigações sociais e trabalhistas do Sicredi

A agência da Sicredi em Pontão, atende a Convenção Coletiva de Trabalho dos Empregados de Cooperativa de Crédito do Rio Grande do Sul (RS). A convenção que está em vigor, define a sua vigência para o período entre o dia 1º de agosto de 2019 até 31 de julho de 2020.

Essa convenção de trabalho tem abrangência territorial em todo o Rio Grande do Sul, as obrigações trabalhistas e sociais presentes nela, são as seguintes:

A obrigação trabalhista mais importante é o salário, pois se trata de um dos componentes da remuneração do trabalhador. O salário base, que está presente na Convenção Coletiva dos Empregados de Cooperativa de Crédito do RS, é no valor de R\$ 1.839,71 para o ingresso de qualquer profissional. Portanto, é um salário que atende o art. 457, da CLT, o qual, define que nenhum trabalhador pode receber salário abaixo do salário mínimo.

Além disso, o empregado que estiver em atividade e que contar com mais de um ano de serviço prestado à cooperativa, tem o direito de requerer, até 30 de junho de cada ano, a antecipação de metade do 13º salário.

Há algumas gratificações presentes na convenção, entre elas, a gratificação de função gerencial, que define que o empregado que estiver ocupando o cargo de gerência

ganhará uma gratificação de no mínimo 43% do salário do cargo efetivo, acrescido pelo adicional por tempo. Existe também na convenção, a gratificação semestral onde, todo o funcionário recebe duas gratificações no ano, essas gratificações têm o valor do salário fixo mais a gratificação de função, quando existir.

2.3.3 Adicionais e auxílios presentes na convenção

Os adicionais são os acréscimos no salário em razão do maior desgaste na prestação de serviço, os que estão presentes na convenção, são: por tempo de serviço, quebra de caixa e participação dos lucros e resultados.

O adicional por tempo de serviço é no valor de R\$ 34,14 mensais, por cada ano completo de vínculo empregatício. Já o adicional de quebra de caixa, é pelos riscos relacionados com a profissão, no valor de R\$ 299,62, e o adicional de participação dos lucros e resultados é onde, todos os empregados, exceto os jovens aprendizes, têm o direito de participar anualmente, o valor é de no mínimo 30% do salário mensal correspondente ao mês de dezembro.

Os funcionários também recebem auxílios de alimentação, saúde, morte/funeral, creche, seguro de vida e vestuário. O auxílio de alimentação é fornecido através de um cartão no valor de R\$ 1.259,64 que é distribuído aos funcionários mensalmente. Já o auxílio de saúde, é um plano de saúde com cobertura médica e hospitalar, o qual também se estende aos cônjuges e filhos legalmente comprovados.

O auxílio morte/funeral é no valor de R\$ 12.330,60 em caso do falecimento do empregado, cônjuge e filhos mediante atestado, e o auxílio creche, é reembolsado o valor de R\$ 326,75, para cada filho em idade até 83 meses, as despesas com creches, empregada doméstica ou babá. Além disso, o seguro de vida tem cobertura básica de R\$ 59.926,74 assegurando a morte natural, acidental e invalidez total ou parcial e doença por acidente e quando a cooperativa exige o uso de uniforme pelos empregados, ela fornece gratuitamente (auxílio vestuário).

2.3.4 Jornada de trabalho, intervalo de descanso e banco de horas

A duração da jornada de trabalho é de 8 horas diárias, com no máximo 40 horas semanais, deve-se fazer um intervalo de no mínimo 30 minutos destinado à refeição, para aqueles que cumprem jornada diária de até 6 horas. Os funcionários têm a possibilidade da flexibilização desse intervalo, podendo assim efetuar a compensação, chegando mais tarde ou saindo antes do final do expediente.

Há a possibilidade de as cooperativas adotarem o Sistema de Banco de Horas, o qual tem o prazo de apuração de até 120 dias, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho com cada cooperativa, devendo ser aprovado pelos trabalhadores envolvidos, em Assembleia Geral.

2.3.5 Férias e licenças

As férias não poderão ter início nas sextas-feiras ou em dias que antecedem feriados como por exemplo vésperas de Natal ou Ano Novo.

A cooperativa possui licença maternidade e de paternidade, é concedida aos empregados a licença de paternidade de 7 dias corridos a partir do nascimento ou adoção de filhos, e é acrescentado 30 dias na licença maternidade além da previsão legal.

2.3.6 Contabilização de dados e localização nos demonstrativos

De acordo com a convenção o salário é de R\$ 1.839,71, essa conta de salários a pagar compõe a conta do passivo circulante, por se tratar de uma obrigação. Quando essa conta é paga, ela se transforma em uma despesa com salários e passa a compor o Demonstrativo do Resultado (DR).

As férias também se tratam de uma obrigação, por isso, está localizado na conta do passivo circulante e assim que for paga, se transforma em uma despesa, que irá compor a DR, assim como, o 13º salário e horas extras.

Essas obrigações, quando pagas, estão localizadas na DR, na conta de despesas operacionais, especificamente nas despesas administrativas.

O quadro a seguir, representa aproximadamente os valores pagos de obrigações trabalhistas e sociais, como o salário, adicional de quebra de caixa, auxílios e o FGTS.

Obrigações	Valor em Reais (R\$)	Custo da remuneração do empregado (%)
Salário	R\$ 1.839,71	43,74%
Adicional quebra de caixa	R\$ 299,62	7,12%
Auxílio alimentação	R\$ 1.259,64	29,95%
Auxílio creche	R\$ 326,75	7,77%
13º salário (% ao mês)	R\$ 153,30	3,64%
Férias (% ao mês)	R\$ 153,30	3,64%
FGTS	R\$ 173,87	4,13%
Total	R\$ 4.206,19	100%

Quadro 1: Contabilização das obrigações trabalhistas e sociais presentes na Convenção dos Empregados de Cooperativa de Crédito do Rio Grande do Sul.

Fonte: Autores, 2020.

A figura a seguir, demonstra o percentual correspondente às obrigações trabalhistas e as obrigações sociais, tendo como base o quadro 1.

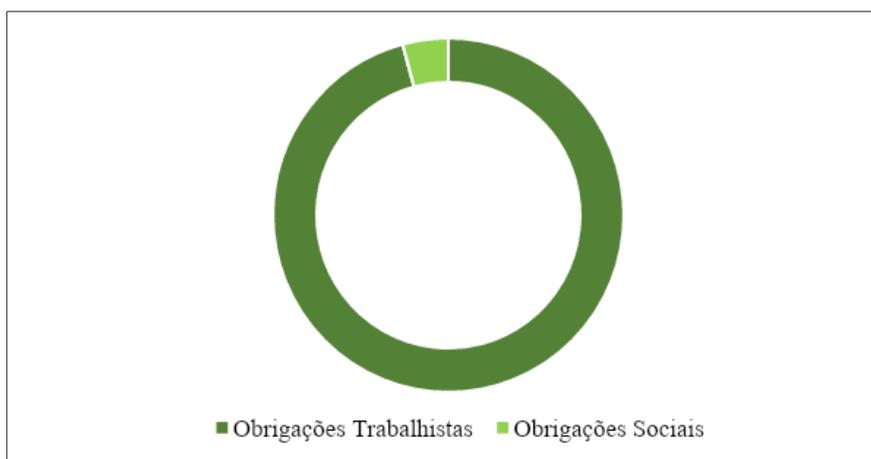


Figura 1: Percentual das obrigações trabalhistas e sociais, conforme a Convenção.

Fonte: Autores, 2020.

Com isso, pode-se concluir que 95,8% da remuneração que o Sicredi paga aos seus colaboradores, são referentes às obrigações trabalhistas, e 4,2% estão relacionadas às obrigações sociais.

3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo realizar uma análise das obrigações trabalhistas e sociais da empresa estudada, com base na convenção coletiva de trabalho. Através da contabilização das obrigações trabalhistas do Sicredi, que está presente na Convenção dos Empregados das Cooperativas de Crédito do Rio Grande do Sul, foi contabilizado qual o custo do funcionário para a empresa, é verificado se a mesma está pagando corretamente os devidos encargos sociais e trabalhistas estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na convenção da categoria.

Ao analisar a convenção coletiva de trabalho do Sicredi, foi possível cumprir com os objetivos propostos, verificando e identificando quais são as obrigações trabalhistas e sociais da empresa e se a mesma, paga conforme a lei estabelece. Com isso, foi possível ver que a cooperativa cumpre e paga corretamente os encargos sociais e trabalhistas, e visualizando os respectivos percentuais que os mesmos têm em relação a remuneração paga pela empresa a seus colaboradores, entendendo assim o custo que o empregado gera para empresa, não apenas pelo seu salário, mas também as bonificações concedidas.

Através da representação estatística, foi possível contabilizar e demonstrar as obrigações nos demonstrativos: balanço patrimonial e demonstrativo do resultado (DR).

Por fim, foi aplicado os conhecimentos obtidos em sala de aula, atingindo os objetivos propostos, por meio da pesquisa de campo, assim tornando notável quais são as obrigações sociais e trabalhistas que devem ser pagas pelas empresas aos funcionários e também, os impostos que a mesma deve recolher da folha de pagamento.

REFERÊNCIAS

SILVA, Adelphino Teixeira da. **Iniciação a economia**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 29 de abril de 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 15 de abril de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 15, de 06 de julho de 1978**. Atividades e operações insalubres. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>. Acesso em: 19 de maio de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora 16, de 06 de julho de 1978**. Atividades e operações insalubres. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR16.pdf>. Acesso em: 11 de maio de 2020.

Convenção Dos Empregados de Crédito do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.seccors.org.br/acordos-e-convencoes/4>. Acesso em: 21 de abril de 2020.

COSTA, Adriana Ângela. **Encargos Sociais e Trabalhistas no Custo da Mão-de-Obra em uma Empresa Fabricante de Veículos de Passeio e Comerciais Leves**. Florianópolis, 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/85099/224334.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 22 de abril de 2020.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 1985.

MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia Científica**. 2 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

RESENDE, Ricardo, **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

TROSTER, Roberto Luis. **Introdução à economia** - edição revisada e atualizada Roberto Luis Troster e Francisco Mochón Morcillo. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.

SOBRE O ORGANIZADOR

ELÓI MARTINS SENHORAS - Professor associado e pesquisador do Departamento de Relações Internacionais (DRI), do Programa de Especialização em Segurança Pública e Cidadania (MJ/UFRR), do Programa de MBA em Gestão de Cooperativas (OCB-RR/UFRR), do Programa de Mestrado em Geografia (PPG-GEO), do Programa de Mestrado em Sociedade e Fronteiras (PPG-SOF), do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional da Amazônia (PPG-DRA) e do Programa de Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação (PROFNIT) da Universidade Federal de Roraima (UFRR). Graduado em Economia. Graduado em Política. Especialista pós-graduado em Administração - Gestão e Estratégia de Empresas. Especialista pós-graduado em Gestão Pública. Mestre em Relações Internacionais. Mestre em Geografia - Geoeconomia e Geopolítica. Doutor em Ciências. *Post-Doc* em Ciências Jurídicas. *Visiting scholar* na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), na University of Texas at Austin, na Universidad de Buenos Aires, na Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México e na National Defense University. *Visiting researcher* na Escola de Administração Fazendária (ESAF), na Universidad de Belgrano (UB), na University of British Columbia e na University of California, Los Angeles. Professor do quadro de Elaboradores e Revisores do Banco Nacional de Itens (BNI) do Exame Nacional de Desempenho (ENADE) e avaliador do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (BASis) do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/MEC). Professor orientador do Programa Agentes Locais de Inovação (ALI) do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE/RR) e pesquisador do Centro de Estudos em Geopolítica e Relações Internacionais (CENEGRI). Organizador das coleções de livros Relações Internacionais e Comunicação & Políticas Públicas pela Editora da Universidade Federal de Roraima (UFRR), bem como colunista do Jornal Roraima em Foco. Membro do conselho editorial da Atena Editora.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 2, 9, 12, 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 47, 48, 61, 63, 64, 65, 69, 73, 74, 75, 77, 78, 81, 88, 94, 95, 96, 105, 106, 112, 115, 129, 146, 150, 154, 156, 167, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 194, 197, 198, 199, 201, 202, 204, 212, 219, 220, 235

Ambiente 10, 12, 24, 25, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 81, 87, 97, 98, 133, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 156, 158, 160, 162, 163, 164, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 176, 180, 183, 187, 192, 205, 208, 214, 215, 218, 219

B

Brasil 2, 3, 4, 8, 37, 38, 40, 44, 45, 65, 77, 81, 99, 100, 109, 110, 147, 157, 166, 176, 177, 178, 179, 180, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 193, 199, 200, 201, 202, 219, 223, 224, 228, 234

Bullying 10, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46

C

Capacitação 62, 69, 70, 71, 75, 76, 79, 84, 88, 90, 149, 152

CGU 10, 1, 2, 5, 6, 7, 8

Clima Organizacional 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 149

Colaborador 145, 147, 148, 149, 150, 205, 214, 216

Comunicação Organizacional 11, 135, 156, 158, 160, 161, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 211

Conforto 11, 51, 56, 60, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 123, 126, 127, 128

Contratos Administrativos 11, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 76, 77, 78

Cooperativa 221, 230, 231, 232, 233

COVID-19 10, 2, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 113, 128, 183

Criminalidade 11, 96, 97, 98, 99, 100, 103, 105, 108, 109, 110, 115

D

Desempenho 11, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 72, 75, 76, 79, 80, 87, 89, 90, 106, 131, 132, 135, 136, 138, 147, 148, 168, 179, 195, 198, 206, 207, 211, 215, 217, 218, 219, 228, 235

Design thinking 95

Direito 1, 2, 3, 5, 8, 36, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 64, 77, 104, 130, 149, 150, 185, 188, 222, 223, 224, 227, 230, 231, 234

E

Economia 47, 64, 109, 110, 112, 115, 121, 133, 173, 177, 188, 200, 201, 228, 229, 234, 235

Eficiência 1, 48, 63, 65, 66, 77, 78, 82, 106, 112, 113, 115, 116, 120, 127, 128, 131, 134, 135, 136, 177, 179, 203, 204, 209, 211, 214, 216

Empatia 10, 36, 44

Empresa 51, 73, 74, 75, 95, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 163, 170, 172, 193, 204, 205, 208, 209, 210, 213, 214, 215, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 233, 234

Ensino Superior 11, 131, 132, 134, 144, 146, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 170, 173, 184, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 201, 202

Estado 9, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 23, 32, 33, 36, 42, 51, 61, 82, 84, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 114, 133, 146, 156, 176, 178, 179, 184, 188, 194, 200, 202, 206, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 227

Estratégia 12, 83, 84, 95, 121, 131, 133, 134, 197, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 235

F

Fiscalização 11, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 108

G

Gestão 9, 11, 12, 47, 48, 49, 50, 51, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 81, 84, 86, 87, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 99, 105, 106, 107, 111, 112, 114, 121, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 147, 153, 154, 161, 166, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 193, 203, 204, 205, 208, 209, 210, 211, 213, 219, 220, 235

I

Informação 73, 77, 78, 95, 128, 131, 149, 150, 152, 156, 157, 158, 163, 164, 165, 168, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 183, 196, 197, 203, 205, 208, 209, 211, 229

Inovação 79, 80, 83, 89, 90, 94, 95, 154, 171, 175, 179, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 235

Insalubridade 226

L

Liderança 11, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 205, 208, 209, 213, 214, 215, 217, 220

M

Mercado 18, 82, 83, 98, 99, 104, 106, 108, 109, 116, 119, 132, 133, 136, 144, 147, 148,

157, 161, 166, 187, 190, 193, 196, 202, 209, 219, 228, 229

Militar 11, 79, 80, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 96, 98, 101, 102, 103, 106, 108, 109

Modelo 11, 12, 15, 17, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 48, 82, 92, 96, 112, 116, 118, 119, 121, 122, 123, 127, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 146, 148, 150, 153, 154, 176, 177, 183, 185, 186, 188, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 207, 223

Motivação 12, 38, 41, 48, 145, 148, 150, 151, 161, 168, 206, 207, 208, 212, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220

O

Obrigações Trabalhistas 12, 221, 222, 223, 224, 227, 230, 232, 233

Oportunidade 71, 99, 115, 128, 145, 149, 151, 152, 153, 187, 191

Organização 2, 9, 11, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 66, 76, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 98, 99, 133, 135, 136, 137, 138, 144, 146, 148, 149, 153, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 181, 189, 190, 193, 201, 205, 207, 208, 209, 211, 212, 214, 216, 217, 224, 227

P

Participação 11, 64, 70, 79, 80, 83, 85, 87, 89, 90, 91, 106, 128, 133, 145, 167, 192, 231

Percepção 12, 50, 51, 61, 63, 68, 87, 117, 119, 144, 146, 148, 150, 151, 153, 154, 175, 176, 181, 183, 186, 187, 193, 194, 195, 197, 198, 200

Periculosidade 226, 227

Polícia Militar 96, 98, 101, 102, 103, 106

Prescrição 10, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Prevenção 38, 42, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 106, 108, 109, 110

Processos Administrativos 10, 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 67, 69, 72, 73, 74, 135

Q

Qualidade 9, 11, 47, 48, 49, 50, 55, 59, 63, 69, 72, 73, 76, 82, 96, 104, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 128, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 144, 145, 146, 147, 148, 152, 153, 154, 160, 162, 164, 166, 170, 177, 178, 179, 182, 183, 186, 187, 189, 191, 192, 193, 194, 195, 199, 200, 202, 205, 216, 217

QVT 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153

R

Retenção 12, 186, 187, 195, 196, 198, 200, 223

S

Satisfação 47, 48, 49, 50, 51, 55, 112, 118, 119, 120, 124, 127, 128, 145, 147, 148, 150, 151, 163, 168, 177, 191, 192, 204, 206, 207, 215, 216, 219

Segurança 11, 2, 5, 42, 56, 59, 65, 74, 96, 97, 98, 99, 100, 105, 109, 110, 112, 113, 115,

116, 117, 118, 120, 125, 127, 128, 145, 149, 151, 193, 200, 206, 235

Servidores Públicos 12, 1, 2, 5, 7, 8, 31, 32, 33, 62, 71, 175, 176, 178, 183, 185

Setor Público 63, 64, 175, 176, 178, 179, 180, 182, 183, 193

Sociedade 10, 2, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 80, 87, 97, 98, 99, 100, 106, 107, 109, 110, 115, 116, 127, 150, 152, 157, 161, 163, 167, 171, 172, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 192, 193, 223, 227, 228, 235

Stakeholders 82, 83, 94, 99, 107, 143, 207, 208

SWOT 79, 80, 86, 90, 91

T

Talentos 12, 203, 204, 205, 208, 209, 211, 213, 218

Trabalho 9, 11, 12, 1, 2, 36, 37, 38, 39, 44, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 76, 88, 91, 94, 98, 99, 104, 106, 107, 108, 109, 114, 121, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 158, 163, 166, 167, 168, 170, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 187, 190, 191, 201, 203, 205, 206, 210, 211, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 230, 231, 233, 234

Transporte 11, 99, 107, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 128

Tribunal 10, 1, 2, 4, 8, 36, 42, 43, 45, 96, 101, 102, 184

U

Universidade 1, 47, 51, 61, 77, 78, 79, 94, 96, 109, 110, 118, 131, 132, 133, 135, 138, 156, 170, 172, 173, 175, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 192, 193, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 208, 212, 213, 214, 235

V

Valor 12, 15, 18, 24, 27, 28, 30, 34, 44, 65, 66, 74, 120, 124, 131, 136, 148, 150, 152, 164, 186, 187, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200, 204, 205, 225, 226, 228, 230, 231, 232

 www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br
 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3


Ano 2021

 www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br
 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
 www.facebook.com/atenaeditora.com.br



ADMINISTRAÇÃO: ORGANIZAÇÃO, DIREÇÃO E CONTROLE DA ATIVIDADE ORGANIZACIONAL 3


Ano 2021