

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação 2



Atena
Editora
Ano 2022

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação 2



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 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. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

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 Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
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
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a 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
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
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
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a 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. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a 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
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a 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



Administração: gestão, liderança e inovação 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Yaidy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: gestão, liderança e inovação 2 / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0636-5

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.365221110>

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



Atena
Editora
Ano 2022

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 a gestão, o planejamento e o desenvolvimento humano e organizacional.

Partindo desta contextualização evolutiva, o presente livro tem o objetivo de apresentar a riqueza do campo científico da Administração a partir de uma abrangente agenda de estudos que valoriza a pluralidade temática, metodológica e teórica para analisar a realidade da gestão estratégica e do desenvolvimento organizacional no curto e no longo prazo em diferentes escalas espaciais e periodizações temporais.

Não é por acaso que esta obra foi intitulada como “Administração: Gestão, Liderança e Inovação 2”, mas antes manifesta uma preocupação em apresentar uma relevante agenda contemporânea de estudos com base em um tripé conceitual com crescente relevância empírica nas atividades de planejamento e gestão, bem como nos processos de desenvolvimento institucional e organizacional.

O livro reúne uma coletânea de pesquisas que foi construída a várias mãos no Brasil e no México por um conjunto de pesquisadoras e pesquisadores com distintas *expertises* profissionais e formações acadêmicas, oriundos de instituições públicas e privadas de ensino superior e comprometidos com a discussão da fronteira do pensamento administrativo por meio de empíricos estudos de caso.

As pesquisas apresentadas neste livro foram estruturadas a partir de uma abordagem qualitativa quanto aos meios e exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins, por meio de uma combinação metodológica dos procedimentos de revisão bibliográfica e documental no levantamento de dados com a análise de dados por meio de estudos de caso com aplicação de hermenêutica administrativa.

Construído para estimular o espírito de reflexão e criticidade sobre o pensamento e a realidade material da Administração, o presente livro de coletânea é indicado para um extenso número de leitores, justamente por apresentar uma didática leitura empírica que despertará o interesse, tanto, de um público leigo afeito a novos conhecimentos, quanto, de um público especializado de acadêmicos que busca dialogar com base em tradicionais e novas abordagens científicas.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

DESAFIOS DO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Tarcísio Roberto Cavalcante da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211101>

CAPÍTULO 2..... 16

ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NO AMBIENTE ACADÊMICO: UM ESTUDO DE CASO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – UNIPAM

Andrêssa Pereira Sousa

Ana Paula Lara Vasconcelos Ramos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211102>

CAPÍTULO 3..... 30

METAPROCESSOS EM GESTÃO

Sérgio Luís Haas

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211103>

CAPÍTULO 4..... 36

A GESTÃO COMO FONTE DE ATUAÇÃO EFETIVA DO PROFISSIONAL SECRETÁRIO EXECUTIVO

Suzane Silva de Sousa Barbosa

Fabiana Carla Bezerra Vitaliano

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211104>

CAPÍTULO 5..... 56

ANÁLISE DE MERCADO POTENCIAL PARA A EXPANSÃO DE UMA EMPRESA DE ADQUIRÊNCIA EMPREGANDO *GEOMARKETING* E SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GEOGRÁFICAS

Evelyn Santos da Conceição

Alan José Salomão Graça

Leandro Luiz Silva de França

Sonia Maria Lima Silva

Ingrid dos Santos Araujo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211105>

CAPÍTULO 6..... 73

IMPACTO EMOCIONAL DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA EN LA FRONTERA DE JUÁREZ-EL PASO TEXAS

Felipe Dávila Soltero

Claudia Cervantes Montoya

Beatriz Eugenia Ochoa Rivera

Sebastián Gloria Zúñiga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211106>

CAPÍTULO 7.....	80
IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA CERÂMICA DA REGIÃO DE CRICIÚMA/SC	
Vinícius Ortolan Salvador	
Abel Correa de Souza	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211107	
CAPÍTULO 8.....	95
INFLUÊNCIA NA GESTÃO DE RELACIONAMENTO DE CLIENTES NA SATISFAÇÃO DAS SUAS NECESSIDADES	
Augusto Castigo Choquice	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211108	
CAPÍTULO 9.....	102
MAPEAMENTO DOS MODELOS E FERRAMENTAS DE GESTÃO AMBIENTAL PARA O SETOR LÁCTEO	
Ana Isabelle Gomes Lopes	
Maria de Fátima Nóbrega Barbosa	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.3652211109	
CAPÍTULO 10.....	117
MAPA EMPRESARIAL DE SUCESSO DE PEQUENAS EMPRESAS	
Alexandre Farias Albuquerque	
Edmundo Escrivão Filho	
Paulo Sérgio Miranda Mendonça	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.36522111010	
CAPÍTULO 11.....	135
LA EDUCACIÓN FINANCIERA, ESTRATEGIA DE PYMES	
Marina Elizabeth Salazar Herrera	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.36522111011	
CAPÍTULO 12.....	148
GOVERNANÇA: O CASO DE UMA FAMÍLIA E SEU EMPREEDIMENTO	
Eduarda Frizzo Moraes	
Jaíne Machado de Abreu	
Rosane Maria Seibert	
Neusa Gonçalves Salla	
Grace Kelly Holtz Scremin	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.36522111012	
CAPÍTULO 13.....	166
ESTUDIO DE LOS FACTORES INTANGIBLES EN LOS EMPRENDEDORES TEXTILES DE LA ZONA MAZAHUA DE SAN FELIPE DEL PROGRESO	
Dulce María Castolo Servín	
Alba Cruz López	

Araceli López Camacho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.36522111013>

CAPÍTULO 14..... 174

ENTREPRENEURIAL AND SUSTAINABLE PUBLIC MANAGEMENT

Ilmar Polary Pereira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.36522111014>

CAPÍTULO 15..... 197

GERENCIAMENTO DE CUSTOS PÚBLICOS: UMA ANÁLISE DO MODELO UTILIZADO
NUM CAMPUS DE UNIVERSIDADE PÚBLICA DO INTERIOR DE PERNAMBUCO

Paulo Henrique Meneses Brasil

Helder Caran Ferreira dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.36522111015>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 209

ÍNDICE REMISSIVO..... 210

IMPACTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA CERÂMICA DA REGIÃO DE CRICIÚMA/SC

Data de aceite: 03/10/2022

Data de submissão: 06/09/2022

Vinícius Ortolan Salvador

Universidade do Extremo Sul Catarinense –
UNESC
Criciúma, Santa Catarina
<http://lattes.cnpq.br/5163357109018027>

Abel Correa de Souza

Universidade do Extremo Sul Catarinense –
UNESC
Criciúma, Santa Catarina
<http://lattes.cnpq.br/4844762887048042>

RESUMO: Diante regulamentações e leis que acabam, junto aos custos intrínsecos às empresas em si, impactando no custo de pessoal, o cenário econômico encontra diversos entraves, os quais geram materiais para que haja debates na academia acerca de suas aplicações e resultados. Em vista disso, este estudo objetiva identificar a proporção dos custos originados da legislação trabalhista na empresa e, então, levantar um debate a respeito de seu impacto com base em argumentos presentes na literatura. Metodologicamente é uma pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental. Há basicamente dois passos, o primeiro é a coleta de dados que foi aplicada em uma empresa, por ligação de celular, entrando em contato diretamente com a responsável pelo compartilhamento dos dados demandados. O segundo é a exploração da literatura *Knowledge*

and Decisions de Thomas Sowell, no objetivo de colher argumentos científicos. Dado isto, ambos os dados foram sintetizados, gerando debate acerca do tema Legislação Trabalhista. Constatou-se que há na empresa um custo expressivo sobre a mão de obra, devido a compulsoriedades legais, e o livro traz que tais leis causam desemprego, levando as empresas a pagarem mais e, portanto, contratarem menos, minando os mais vulneráveis que não são capazes de produzirem o suficiente para justificar tal custo. Tal afirmação é refletida na taxa de desocupação por idade, onde os mais jovens, ou seja, menos experientes, representam maior grau de desemprego, o que levanta indícios que legitimam tal argumento.

PALAVRAS-CHAVE: Custo de pessoal. Legislação trabalhista. Desemprego.

IMPACTS OF LABOUR LAW: CASE STUDY IN A CERAMIC COMPANY IN THE REGION OF CRICIÚMA/SC

ABSTRACT: Faced with regulations and laws, which end up, along with the costs intrinsic to the companies themselves, impacting the cost of personnel, the economic scenario encounters several obstacles, which generate sources for debates in academia about their applications and outcomes. Therefore, this study aims to identify the proportion of costs originated from labor legislation in the company, and then raise a debate about its impact based on arguments present in the literature. Methodologically, it is a qualitative, exploratory, bibliographical and documentary research. There are basically two steps, the first

is the data collection that was applied in a company, by cell phone call, contacting directly with the person responsible for sharing the requested data. The second is the exploration of the book titled *Knowledge and Decisions*, by Thomas Sowell, in order to bring up scientific arguments. Thus, both data were synthesized, generating debate on the topic of Labor Laws. It was found that there is a significant cost of labor in the company, due to legal requirements, and the book states that such laws cause unemployment, leading companies to pay more, and therefore, hire less, undermining the most vulnerable people who are not able to produce enough to justify such cost, a statement that is reflected in the rate of unemployment by age, where younger people, that is, less experienced, represent a higher level of unemployment, which raises evidences that legitimizes this argument.

KEYWORDS: Personnel cost. Labor legislation. Unemployment.

1 | INTRODUÇÃO

O debate sobre legislação trabalhista tem sido pertinente e levantado sobre diversas óticas em todas as suas ramificações; alguns autores colaboram com uma visão mais jurídica (MELEK, 2017), isto é, analisando o que isto representa de fato na lei, outros citam de uma maneira mais relacionada à gestão de pessoas (SOARES, 2009), ou seja, abordando qual o benefício para o profissional que o recebe, enquanto alguns trazem um ponto de vista mais financeiro (DUTRA, 2003), este, por sua vez, trata de mensurar o impacto financeiro causado pela legislação trabalhista na empresa em si. Além disso, ainda há a corrente que estuda o impacto de tais compulsoriedades legislativas sobre as empresas, mensurando os custos que geram e os resultados que trazem, por uma ótica financeira, social e macroeconômica (FRIEDMAN, 1962; SOWELL, 1980; WILLIAMS, 1989).

Seguindo pelo panorama financeiro e econômico, e, portanto, categorizando a legislação trabalhista como um custo compulsório imposto pelo estado, este estudo busca mensurar a proporção da legislação trabalhista nos custos das empresas e, por fim, em sintetização com dados macro econômicos, buscar identificar quais os impactos macroeconômicos que estes mesmos geram, utilizando-se das ideias de Thomas Sowell escritas no livro *Knowledge and Decisions*, que discute muito a relação das decisões governamentais com o resultados das empresas e dos cidadãos, abordando a relação do estado com a iniciativa privada.

A importância deste trabalho se dá, primeiramente, pelo fato de que a legislação trabalhista ainda está em vigor e, apesar da reforma trabalhista de 2017, as partes da legislação que geram custos para as empresas ainda não foram modificadas significativamente, uma vez que, segundo Melek (2017), a reforma recente foi feita no intuito de reduzir os processos trabalhistas que ocorriam frequentemente. Além disso, outro fator importante desta pesquisa é o fato de que recentemente, segundo o IBGE (2018), o desemprego no Brasil de 2015 a 2017 subiu de 6,8% para 12,4%. Com isto, dado que o objetivo da pesquisa é identificar o peso da legislação trabalhista sobre o custo de pessoal

das empresas, os resultados podem gerar debates interessantes acerca do tema.

Deste modo, o objetivo da pesquisa é identificar tais custos e como os mesmos estão presentes em uma empresa ceramista, observando seu impacto e a proporção que representa na composição dos custos de pessoal e, em seguida, checar como o livro *Knowledge and Decisions* de Thomas Sowell aborda os custos compulsórios impostos pelo Estado, para que seja possível, então, debater acerca de sua presença na legislação, com base em indicadores e estatísticas auxiliares.

Portanto, a pesquisa conta com a realização de quatro etapas: identificar a empresa a ser entrevistada, sendo esta de um setor participativo na economia de Criciúma/SC; entrevistar o responsável pela gestão de tais custos para que seja feito o levantamento da proporção representada por obrigações trabalhistas; interpretar acerca de como o autor do livro em estudo disserta a respeito de tal custo; e, por fim, fazer a sintetização do resultado obtido na empresa com a abordagem literária e os dados macroeconômicos do Brasil, fornecidos pelo IBGE.

2 | REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção, apresenta-se os conceitos que fundamentarão a construção do artigo para que os objetivos sejam alcançados e, assim, embasando os conceitos que compõem o tema discutido, sendo tais conceitos: custo, custo de pessoal e legislação trabalhista.

2.1 Custo

Para que haja a produção de algum produto ou serviço, é necessário que haja um custo, isto é, a utilização de recursos produtivos, sendo isto valor em dinheiro ou o equivalente em dinheiro, para que, assim, gere um resultado que beneficie a organização em curto ou em longo prazo (HANSEN E MOWEN, 2001). Seguindo o mesmo raciocínio de utilizar um valor como insumo em prol de ganhos futuros, Campos, Roche e Herrera (2002) colocam o custo como o desgaste de fatores necessários à produção de um bem ou serviço.

Martins (2010) traz como exemplo a energia elétrica utilizada no processo produtivo, que é um gasto na hora da aquisição, porém, torna-se custo a partir do momento que é empregada para produzir determinado produto ou realizar um determinado serviço. Com isto, há a clara diferenciação entre o gasto e o custo, sendo o gasto, um estágio anterior ao custo, quando ainda não há o direcionamento do recurso a uma determinada atividade produtiva, a qual, no caso deste estudo, é o custo de pessoal, conceituada no tópico a seguir.

Além disso, é importante também considerar a classificação dos custos entre variáveis e fixos, no objetivo de se ter mais controle sobre quais fatores estão sendo lidados quando custo é mencionado.

Para Bertó e Beulke (2014) a característica do custo fixo é se manter inalterado independentemente do volume de produção, dentro de certos limites de capacidade, logo, mesmo com retração ou aumento das atividades, o custo fixo se mantém o mesmo, dentro de tais limites. São exemplificados como custo fixo a manutenção, folha de pagamento da administração, depreciação, etc.

Enquanto que os custos variáveis são aqueles que variam de acordo com o volume de produção, isto é, quanto maior o volume produtivo, maior será o custo variável. Caso o volume de produção decresça, o custo variável diminuirá na mesma medida, ou seja, estando diretamente ligado ao volume de produção (GUIMARÃES NETO, 2012).

2.2 Custo de Pessoal

Além do salário pago ao funcionário pela hora de seu trabalho, há também alguns outros custos presentes na empresa, alguns deles são: os encargos demissionais e admissionais; recrutamento e seleção, que pode algumas vezes utilizar do auxílio de uma empresa terceirizada; treinamento para os novos funcionários contratados; tempo gasto com a adaptação destes novos funcionários e por fim, o impacto que os novos funcionários causariam àqueles que já trabalham na área (BOHLANDER, SNELL E SHERMAN, 2004).

Ademais, segundo Fernandes (2018), o custo de um funcionário é composto desde gastos diretos de contratação, pagos ao funcionário, até indiretos, pagos ao governo, tais como encargos impostos pela legislação trabalhista, item este que é estudado neste artigo. Somando o salário, todos os benefícios sociais e encargos obrigatórios, se tem o resultado do custo total proveniente de tal profissional.

2.3 Legislação Trabalhista

Historicamente, a legislação trabalhista no Brasil, surgiu com o decreto lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista no Brasil. Após a Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas e a proteção ao trabalhador também estão dispostos em texto constitucional no Capítulo II dos direitos sociais (ASSIS, 2013).

Para Melek (2017), o objetivo da CLT era a regulamentação das relações individuais coletivas do trabalho, como citado na própria legislação, dentro de um contexto de estado regulamentador.

Estruturalmente, além do que é expresso na constituição, a CLT também traz alguns dos direitos trabalhistas, estes dispostos logo abaixo:

Art. 13 - Carteira de Trabalho e Previdência Social
Art. 29 - Anotação no CTPS
Art. 58 - Jornada de Trabalho
Art. 59. Hora extra
Art. 67 - Repouso semanal remunerado
Art. 71 - Intervalo para repouso
Art. 73 - Adicional noturno
Art. 76 - Salário mínimo
Art. 129 - Férias
Art. 143 - Abono Pecuniário (1/3 Férias)
Art. 146 - Remuneração de férias proporcionais
Art. 154 - Segurança e medicina do trabalho
Art. 166 - Equipamento de Proteção Individual (EPI)
Art. 192 - Insalubridade
Art. 193 - Periculosidade
Art. 392 - Licença maternidade
Art. 473 - Faltas justificadas
Art. 487 - Aviso prévio

Quadro 1 - Direitos trabalhistas presentes na CLT

Fonte: adaptado de CLT (PLANALTO, 2021)

Há também, outras leis com fins trabalhistas, porém, dispostas em Leis Ordinárias, como é possível visualizar no quadro abaixo:

Direito Legal	Lei nº
Estabilidade por Acidente de Trabalho	8.213/91
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	8.036/90
13º Salário	4.090/62
Participação nos Lucros e Resultados	10.101/00
Salário-Família	4.266/63
Seguro desemprego	7.998/90
Vale-transporte	7.418/85

Quadro 2 - Direitos trabalhistas expressos em leis ordinárias

Fonte: Ministério da casa civil (GOVERNO FEDERAL, 2021)

Como resultado de todas essas leis apresentadas acima pelo os Quadros 1 e 2, os encargos trabalhistas acabam sendo o custo de maior significância se tratando de custos de pessoal (DUTRA, 2003).

Quanto ao seu benefício, devido aos encargos não serem revertidos em benefício

direto e integral ao profissional, estes devem ser considerados encargos trabalhistas e não devem ser confundidos com encargos sociais, apesar de ambos se originarem da folha de pagamento (SOARES, 2009).

2.4 Endomarketing

Antes de considerar apenas o ponto de vista financeiro, cabe destacar que é fundamental que na tomada de decisão seja também considerado o impacto que determinada ação irá causar nos profissionais, uma vez que os custos de pessoal se originam dos mesmos, com isto, é importante considerar elementos presentes no Endomarketing.

Bekin (2005) define o endomarketing como uma ferramenta fundamental que incrementa o esforço de uma organização, envolvendo seus funcionários e aprimorando a cultura interna da empresa. Bekin (2005) também complementa que tal conceito pode-se caracterizar como um marketing cujo o objetivo é satisfazer as necessidades do cliente interno, ou seja, os profissionais, gerando assim, um clima interno agradável, motivando os funcionários.

Brum (1998) adiciona que seu objetivo é fazer com que o público interno compartilhe as mesmas ideias, metas, resultados; toda e qualquer decisão tomada em relação aos contratos de trabalho, deve levar em conta o ambiente interno da empresa e o consentimento de seus funcionários, para que evite possíveis descontentamentos.

Isto se vê necessário pois, segundo Brum (1998), um profissional engajado possui produtividade 22% maior, uma probabilidade 25% menor de deixar a empresa e uma taxa 37% menor de absenteísmo. Empresas com colaboradores engajados possuem lucratividade 21% maior, 48% menos acidentes de trabalho e 10% a mais na retenção de clientes.

3 | METODOLOGIA

Para que os objetivos da pesquisa fossem cumpridos, foi utilizado como fim de investigação o método exploratório, já que, Lakatos e Marconi (2003) trazem que tal fim tem como objetivo principal a formulação de questões para análise e eventual discussão, aumentando a proximidade do pesquisador acerca do tema e possibilitando a realização de uma pesquisa mais precisa a fim de esclarecer os conceitos relacionados. Desta forma, é justificada a escolha do fim exploratório, visto que a pesquisa visará compreender os fenômenos pesquisados com base no referencial teórico e informações já existentes.

Quanto aos meios, foram utilizados o meio bibliográfico e o documental, sendo o primeiro para a leitura dos conceitos apresentados pela literatura que complementa cientificamente com o tema em questão e o segundo utilizado para levantar dados presentes em documentos na empresa estudada nesta pesquisa. Por fim, a abordagem escolhida foi a qualitativa, sendo, portanto, a interpretação dos argumentos dispostos na literatura e

sua sintetização com a proporção que as obrigações trabalhistas representam na empresa estudada e seus possíveis impactos na empresa e sociedade.

A empresa escolhida para participar da pesquisa é uma indústria cerâmica localizada na cidade de Criciúma, setor este que é muito representativo na cidade. Com isto, a entrevista foi aplicada diretamente com a gestora de recursos humanos dessa determinada empresa, que ficou encarregada de passar os dados requisitados. O procedimento de coleta de dados foi uma pesquisa qualitativa semiestruturada, demandando as informações necessárias para o andamento da pesquisa, cabendo ao gestor entregar os dados da maneira que achasse mais pertinente.

O roteiro de pesquisa buscou levantar i) em qual ramo a empresa atua; ii) o quanto o custo de pessoal representa em relação ao custo total da empresa; iii) o quanto a legislação trabalhista e encargos representam no custo de pessoal total da empresa; iv) qual a composição do custo de um empregado que recebe salário mínimo. A pesquisa foi realizada por e-mail e telefone, sendo as perguntas enviadas por telefone e as respostas, retornadas pelo gestor, por e-mail.

Após o recebimento dos resultados, foi feita a sintetização com os conceitos apresentados na bibliográfica abordada, e então, foi feito um contraste com dados sociais demográficos fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística para verificar se há indícios dos impactos citados na bibliografia estarem sendo apresentados na sociedade.

4 | ANÁLISE E RESULTADOS

A empresa escolhida atua no ramo dos revestimentos cerâmicos, sendo uma das pioneiras do ramo, tanto regionalmente quanto nacionalmente. Fundada na década de 60, a empresa hoje conta com aproximadamente 2500 funcionários, sendo então, considerada uma empresa de grande porte, presente em mais de 80 países, tornando-a referência em exportação. Possui 6 unidades no Brasil, uma delas em Criciúma e, todas juntas, produzem aproximadamente 36 milhões de m² de revestimentos cerâmicos por ano. Contudo, não foi explorado profundamente mais da identidade da empresa por razões de sigilo, mas com os dados apresentados, é possível compreender que se trata de uma empresa de grande porte que impacta positivamente na criação de empregos nas regiões que atua.

A pesquisa foi realizada utilizando e-mail e ligação telefônica, a entrevistada foi a responsável pelo RH da empresa. A intenção da pesquisa era levantar os custos de pessoal mensais em relação ao custo total do mesmo período e ir aprofundando até chegar na legislação trabalhista. Como conclusão deste objetivo, a entrevistada disponibilizou os seguintes dados que foram coletados e estruturados em um quadro como é mostrado abaixo:

Item	%	Valor
Custo Geral	100%	1.000.000,00
Custo de Pessoal	20%	200.000,00
Salários	53%	106.000,00
Legislação Trabalhista	44%	88.000,00
Plano de Saúde	3%	6.000,00
Outros	80%	800.000,00

Quadro 3 - Relação custo de pessoal mensal x custo geral mensal

Fonte: elaboração própria

Os dados recolhidos foram dispostos no quadro 3 acima, entretanto, as informações colhidas foram em proporções, portanto, foi utilizado 1.000.000 (um milhão) como número-índice, com o objetivo de haver uma forma de mensuração numérica. Além disso, para melhor visualização dos dados, também foi feita sua disposição em gráficos, como mostrado abaixo:

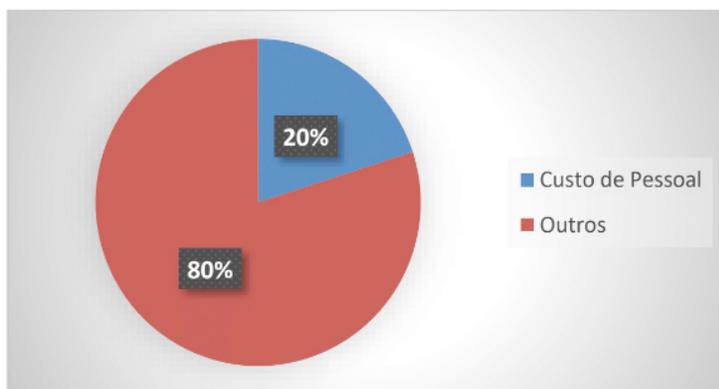


Figura 1 - Composição do custo geral

Fonte: elaboração própria

Logo acima, na figura 1, é colocada uma representação gráfica da composição do custo geral, sendo o custo de pessoal totalizado em 20% e o resto dos custos identificados como Outros, dado que não é conveniente ao objetivo desta pesquisa aprofundá-los. E então, dentro desses 20% colocados como custo de pessoal, estão os três custos apresentados pela entrevistada, sendo eles: salários, legislação trabalhista e plano de saúde, que também foram representados em gráfico abaixo:

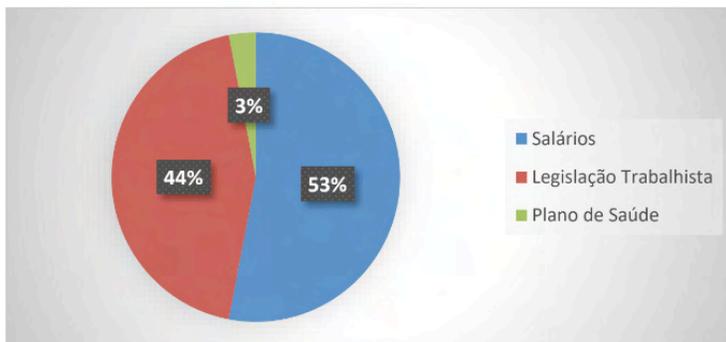


Figura 2 - Composição do custo de pessoal

Fonte: elaboração própria

Como apresentado na figura 2, 44% dos custos de pessoal são compulsoriamente pagos por conta da legislação vigente, enquanto o salário em si, representa apenas 53%. Os 3% restantes representam o Plano de Saúde que, segundo a entrevistada, é espontaneamente oferecido pela empresa.

Além desses dados apresentados nas figuras 1 e 2, foi solicitado um outro dado fundamental, que é a proporção do custo médio sobre apenas um funcionário com o salário variando entre 1 ou 2 salários mínimos, ou seja, o custo de um funcionário que recém integra-se no nível operacional, tais dados estão, portanto, sob estas condições, apresentados na seguinte figura:

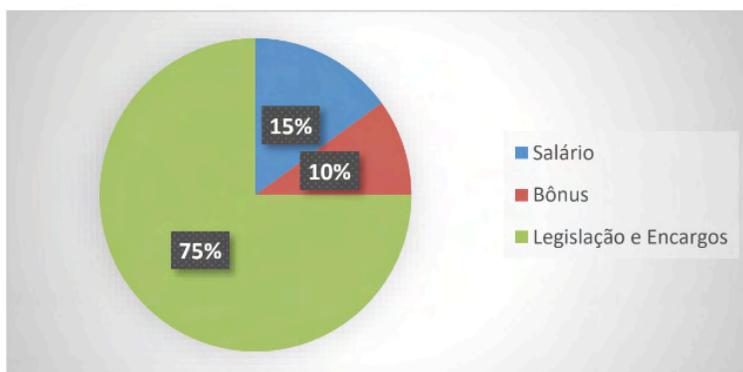


Figura 3 - Proporção média de custos de um empregado

Fonte: elaboração própria

A figura 3 mostra, portanto, que em um funcionário que trabalha nos níveis mais baixos, o custo da legislação e encargos passa a representar 75%, diferentemente da média geral disponibilizada na figura 2. Vale mencionar que, segundo a entrevistada, a

parcela bônus representa Vale-refeição e Plano de Saúde, enquanto a parcela legislação e encargos também apresenta o Vale-transporte, junto de encargos e provisões impostos pela lei.

Em relação a literatura a ser explorada e posteriormente sintetizada com os dados apresentados, utiliza-se a obra *Knowledge and Decisions* de Thomas Sowell. Tal escolha foi feita pois o livro aborda pontos que agregarão à pesquisa, visto que o autor traz a discussão a respeito de decisões governamentais que impactam no custo da mão de obra e afetam a empregabilidade em determinadas esferas.

Knowledge and Decisions (conhecimento e decisões) foi lançado pela editora Basic Books em 1980 com uma segunda edição em 1996 e foi premiado no mesmo ano do lançamento com o prêmio *Law and Economics Center Prize*. Teve como tema central, o livro “O uso do conhecimento na sociedade” de Friedrich A. Hayek, e segue no contexto que o autor chama de “A visão dos ungidos”. Ungidos, a grosso modo, são os grupos políticos que acham saber mais do que os próprios indivíduos a respeito de suas demandas e que, portanto, tomam decisões que interferem diretamente no mercado; estas que, para Sowell (1980), são tomadas sem nenhuma evidência ou estudo científico, sendo motivadas puramente por discurso político, fenômeno que o próprio define como: “boas intenções que geram resultados não intencionados”. Entre estas intenções, Sowell pontua a lei do salário mínimo, que, por condizer diretamente com o custo de pessoal, se torna importante para esta presente pesquisa.

A respeito do salário mínimo, Dr. Sowell é bastante incisivo, pontuando que a lei é devastadora, pelo motivo de que esta é uma falha tentativa do estado de controlar o preço da mão-de-obra, ou seja, estabelecendo um custo mínimo, e novamente, decidir pelos indivíduos, impondo que, não podem trabalhar se não for para receber tal valor, mesmo quando tais indivíduos estejam perfeitamente dispostos a receber um valor menor qual outros estejam dispostos a pagar para haver a contratação.

Ainda, Dr. Sowell também pontua que, ao estabelecer um salário mínimo, a classe política estaria minando as pessoas mais vulneráveis socioeconomicamente que não estariam aptas a produzirem o suficiente para serem pagas e, então, não sendo capazes de serem empregadas. Além disso, ao não serem empregadas, também se tornam incapazes de adquirir experiência profissional, ou seja, a medida previne a transmissão de conhecimento laboral dificultando, assim, a ascensão socioeconômica dos mais vulneráveis por meio da absorção de conhecimento no trabalho.

É colocado, portanto, que tal decisão política, vem com o viés de garantir o resultado do empregado, sendo assim, um valor X de salário por sua produtividade, mas em nenhum momento garante que algum salário será pago, porque ainda assim, a contratação continua sendo uma transação voluntária, que caso não aconteça, gerará desemprego. Ou seja, o que de fato ocorre, é uma redução das opções de emprego, onde a mão de obra fica compulsoriamente mais cara, portanto, reduzindo o número de vagas – já que isto não

necessariamente implica que são valores suportáveis – fazendo, então, com que muito mais pessoas compitam em uma mesma categoria, onde, conseqüentemente, aqueles mais vulneráveis não terão sucesso.

Para sintetizar suas colocações, Dr. Sowell complementa com os dados a respeito do nível de desocupação por faixa etária nos EUA e o resultado, nada surpreendente, era de que quanto menor a faixa etária, maior o nível de desemprego, que é caracterizado pelo mesmo como fruto da incapacidade dos mais jovens de competirem com os mais velhos na mesma categoria, pelo fato de, em sua grande maioria, não terem experiência profissional. A respeito da desocupação, Dr. Sowell argumenta que não há razões inerentes para que pessoas de menor capacidade e maior risco sejam menos empregáveis do que pessoas com maior capacidade e menor risco, contanto que as diferenças de pagamentos reflitam nos benefícios que cada profissional oferece.

Portanto, os jovens apresentados na pesquisa como os mais vulneráveis ao desemprego, não são menos empregáveis do que os mais experientes, porém, o controle de custo feito pela lei sobre a mão de obra, impede que tal jovem receba o valor relativamente menor aos mais experientes, não sobrando condições para competir. Em resumo, não há pessoas mais ou menos empregáveis quando relacionados com uma justa escala de pagamento espontaneamente aceita por ambas as partes.

4.1 Discussão dos Resultados

Devido ao fato de a literatura ter sido feita sobre fenômenos observados nos Estados Unidos, não há citação a respeito de legislação trabalhista pois a mesma lá não é concebida como aqui e, apesar desta parte da obra tratar exclusivamente a respeito do salário mínimo, não é este item que será abordado, mas sim, a legislação trabalhista. Porém, isto em momento algum desconsidera os argumentos apresentados na obra, visto que, fundamentalmente, a legislação trabalhista também funciona da mesma forma como Dr. Sowell coloca o salário mínimo em seu livro, ou seja, uma lei governamental que aumenta o custo do funcionário compulsoriamente.

Sendo assim, levando em conta que o salário mínimo hoje é R\$ 1.045,00 segundo a medida provisória Nº 919 (GOVERNO FEDERAL, 2020), de acordo com o dado apresentado no resultado da pesquisa e desconsiderando o bônus oferecido espontaneamente pela empresa, este valor é equivalente a 17% do custo total de um funcionário, logo, o restante de 83% seria R\$ 5.225,00 que representaria o valor imposto pela legislação, enquanto o total do custo mínimo de um funcionário seria R\$ 6.270,00, sendo este, portanto, o quanto um funcionário deverá produzir para ser contratado.

Além disso, Dr. Sowell também coloca que a limitação das opções, ou seja, categorização da mão de obra, faz com que, além de haver menos opções, aumenta a competitividade nas categorias impostas, o que torna mais desvantajoso àqueles cujo as habilidades são mais baixas, citando em especial, os jovens sem experiência. Dado isto, à

fim de comparação, segue abaixo uma série histórica sobre a desocupação por faixa etária no Brasil:

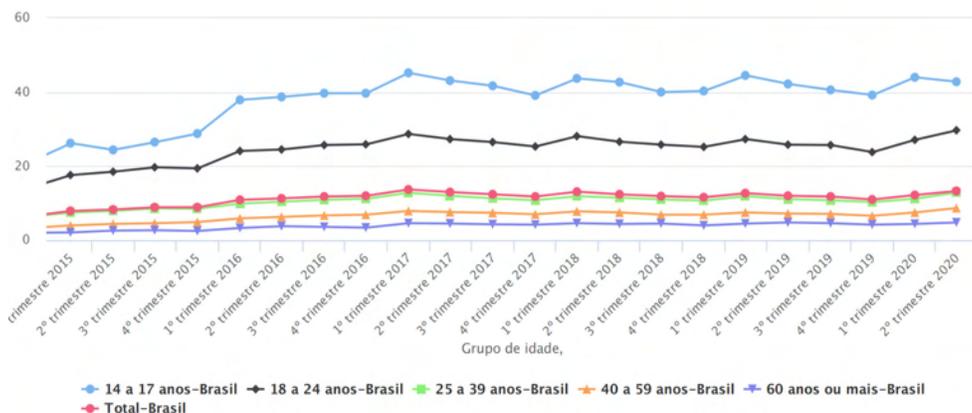


Figura 4 - Taxa de desocupação no Brasil por faixa etária

Fonte: IBGE (2020)

Como exposto na figura 4, a série histórica cobre desde 2015, e mostra que há a mesma tendência durante todo o período: a taxa de desocupação aumenta na medida que a idade diminui, com os mais jovens estando com uma taxa maior de desocupação do que a própria média total brasileira.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação trabalhista tem presença no Brasil desde 1943 e, apesar da discussão iniciada em 2017, o Brasil ainda é um país onde a esfera política tem poder de interferência quase que total na economia, algo que, diante das taxas de desocupação e recesso econômico apresentados, gera dúvida e debate a respeito da legitimidade de suas tomadas de decisões.

A empresa em estudo é uma indústria, setor que emprega números expressivos, sendo, portanto, uma das áreas mais impactadas por tais políticas impostas pelo governo, impactando diretamente em seu custo de pessoal.

Assim sendo, com base no que foi apresentado, quais impactos que a legislação trabalhista gera no geral? O presente estudo teve como objetivo o levantamento do custo de pessoal de uma empresa e a identificação da proporção que representa a legislação trabalhista, para que, então, com base no resultado, seja levantado um debate acerca de seu impacto geral, sendo feito como um estudo de caso na empresa em questão, e após, uma sintetização com a literatura escolhida com base no tema.

Foi então identificado no primeiro objetivo específico, que a empresa tem um grande

porte, portanto, empregando um número considerável de profissionais, e ao checar sua conjuntura de custos de pessoal, apesar da tal modificação na legislação trabalhista, os custos da mesma continuam presentes sobre os empregados, em números bastante significativos, tornando o custo da mão de obra mínima sobre um profissional bastante expressivo, e também, impactando significativamente no custo de pessoal total. É também apresentado que apesar do custo significativo, a empresa oferece bônus aos funcionários, ou seja, a competitividade faz com que as políticas de endomarketing da empresa continuem trabalhando para obter a demanda dos profissionais empregados, podendo representar uma desnecessidade de regulamentações, visto que o próprio mercado está demandando que a empresa haja voluntariamente para motivar seus funcionários.

A interpretação do livro, trouxe a argumentação do economista Dr. Sowell, onde o mesmo argumenta que ao definir, por meio de legislação, um custo mínimo ao funcionário, o mais provável a acontecer é que tal profissional seja demitido caso não produza o suficiente para pagar tal salário, reduzindo as opções de negociação e minando aquelas pessoas mais vulneráveis, ou seja, os menos habilidosos e jovens sem experiência, e não apenas os tira o emprego e a chance de ascender financeiramente, mas também, impede sistematicamente a transmissão de experiência laboral.

E por fim, na sintetização da literatura com o que foi colhido na empresa, é apresentado que o custo de apenas um funcionário é muito maior do que o salário que o mesmo recebe, fazendo com que tal lei impeça que a empresa contrate mais funcionários, pois os profissionais atuais já têm um custeio elevado, e além disso, não se correria o risco de contratar pessoas mais vulneráveis, pois podem acabar não produzindo o suficiente para que a negociação seja vantajosa. Quanto à taxa de desocupação por idade, é mostrado que quanto mais jovem, ou seja, menos experiente, maior a taxa de desocupação, fazendo com que se levante indícios que possam comprovar a colocação de Dr. Sowell em seu livro, isto é, que os jovens são prejudicados com tal categorização de preços, já que apresentam um maior risco se comparado com os já experientes.

Neste aspecto, a pesquisa colabora permitindo a abordagem de um tema delicado, de um modo disruptivo, visto que, a legislação já é presente a décadas e é, inclusive, pauta política, o que acaba também criando-se paradigmas. Portanto, os frutos dessa pesquisa, no fim, se tornam como um complemento à discussão política tangendo este determinado assunto, trazendo material científico que ajudaria na tomada de decisão. Além disso, a pesquisa acaba por introduzir diferentes ideias de um autor não muito abordado regionalmente, cujo seus estudos podem vir a agregar no panorama que a empresa se instala.

A pesquisa inicialmente planejava entrevistar três empresas, para enriquecê-la com mais dados de diferentes industrias em setores diversos, porém, acabou que apenas uma das empresas participou da pesquisa, correndo o risco de haver particularidades que não podem ser generalizadas.

É importante citar também que, outras pesquisas podem complementar este estudo, na área do Direito, julgando a legislação e sua necessidade, e na área de Endomarketing, julgando como seria a competição por mão de obra em um ambiente menos regulamentado. Além disso, para seguir o propósito de levantar o debate, uma pesquisa que confrontasse os argumentos do livro e buscasse outras conclusões para a tamanha dificuldade de contratar, seria de altíssima importância, agregando ao objetivo desta pesquisa em si.

Conclui-se, portanto, que o estudo é importante para demonstrar o quanto as empresas costumam a serem afetadas por ações políticas, assim como também, a sociedade, visto que ambos devem de alguma forma cooperar entre si para que o fluxo econômico siga sem ruídos. É também bastante disruptivo, com a importância de levantar debates que devem ser discutidos na sociedade, e também, provendo uma relativa participação política, que é necessária, visto que a política afeta a todos de alguma forma, e más decisões sem base em evidências, podem consequentemente gerar resultados não intencionados.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **A proteção constitucional do trabalhador**. Núcleo de Estudos e Pesquisas do Senado. 2013.

BEKIN, Saul Faingaus. **Conversando sobre endomarketing**. São Paulo: Makron Books, 2005.

BERTÓ, Dalvio José; BEULKE, Rolando. **Gestão de custos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing**. Porto Alegre: Leite&PM, 1998.

BOHLANDER, George W; SNELL, Scott; SHERMAN, Artur W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2004.

CAMPOS, Eduardo Bueno; ROCHE, Ignacio Cruz; HERRERA, Juan José Durán. **Economía de la empresa: análisis de las decisiones empresariales**. 15. ed. Madrid, Espanha: Pirâmide, 2002.

DUTRA, René Gomes. **Custos: Uma Abordagem Prática**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FERNANDES, Daniela Pereira. **Veja quanto custa um funcionário e todos os encargos trabalhistas envolvidos**. [s. L.], 28 fev. 2018.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalism and Freedom**. Chicago: University of Chicago Press, 1962.

HANSEN, D. R.; MOWEN, M.M. **Gestão de Custos: contabilidade e controle**. Tradução de Robert Brian Taylor. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/28063/1/Contabilidade%20de%20Custos.pdf>. Acessado em: 18 abr. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. – 4. Ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2001.

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

GOVERNO FEDERAL. **Leis ordinárias**. Portal do Planalto, novembro 2017.

_____. **Lei Nº 62**. Portal da Câmara. 1935.

SOWELL, Thomas. **Knowledge and decisions**. Nova Iorque: Basic Books, 1980.

WILLIAMS, Walter Edward. **SOUTH AFRICA'S WAR AGAINST CAPITALISM**. Nova Iorque: Praeger, 1989.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 36, 38, 39, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 83, 93, 95, 102, 115, 116, 119, 130, 131, 132, 133, 134, 150, 151, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 161, 162, 164, 165, 174, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 184, 187, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 201, 206, 207, 208, 209

Administrador 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 38, 201

Área de estudo 61, 62, 63, 65

Assessoria 37, 42, 52, 54, 55, 126, 127, 161

Atitudes 17, 38, 40, 43, 45, 52, 114

B

Brasil 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 46, 47, 48, 55, 56, 62, 71, 72, 81, 82, 83, 86, 91, 100, 101, 108, 115, 116, 117, 128, 133, 134, 143, 150, 164, 177, 178, 180, 181, 183, 184, 193, 194, 195, 197

C

Capital 16, 18, 62, 70, 78, 79, 107, 114, 119, 125, 132, 141, 150, 151, 154, 166, 168, 169, 171, 172

Clientes 22, 47, 58, 85, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 111, 112, 119, 120, 124, 125, 137, 139, 157, 158, 167, 169, 171, 191, 199

CLT 83, 84

Competências 1, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 120, 121, 182, 183, 188, 189, 190

Conhecimentos 5, 8, 9, 10, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 26, 27, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 52, 158, 199, 204

Consultoria 9, 20, 37, 42, 54

Consumidor 56, 57, 58, 98, 99, 114

Criciúma 80, 82, 86

Currículo 4, 8

Custo 58, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 124, 125, 202

D

Desemprego 80, 81, 84, 89, 90, 108, 117

E

Ecoeficiência 102, 104, 106, 109, 112, 114, 115, 116

El Paso 73, 75

Empreendedorismo 16, 37, 42, 43, 54, 130, 133, 174, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 195

Empreendimento 33, 120, 125, 149, 150, 164, 184

Empresa 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 42, 56, 57, 58, 59, 64, 69, 73, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 88, 90, 91, 92, 93, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 107, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 137, 143, 144, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 168, 169, 170, 171, 172, 176, 181, 194, 195, 202, 203

Endomarketing 85, 92, 93

Ensino 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 23, 28, 33, 50, 111, 115, 129, 180, 181, 197, 198, 205

Estado 31, 45, 46, 47, 48, 49, 56, 62, 70, 72, 73, 81, 82, 83, 89, 98, 115, 132, 140, 146, 148, 149, 162, 167, 168, 172, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 184, 186, 190, 193, 194, 195, 197, 199, 207

Estratégia 17, 29, 36, 41, 48, 58, 70, 96, 98, 99, 100, 130, 133, 134, 195, 209

F

Família 84, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 163, 164, 165

G

Geomarketing 56, 57, 58, 59, 60, 70, 71, 72

Gerência 39, 41, 43, 54, 177

Gerenciamento 9, 19, 36, 45, 51, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208

Gestão 1, 2, 5, 6, 8, 9, 11, 14, 16, 17, 18, 20, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 81, 82, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 121, 123, 127, 129, 130, 133, 148, 149, 152, 153, 155, 156, 157, 160, 161, 162, 164, 165, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 201, 202, 205, 206, 207, 208, 209

Gestor 9, 25, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 86, 157, 180, 181

Governança 31, 46, 47, 103, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 180, 197

H

Habilidades 9, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 52, 53, 90, 98, 139, 142, 144, 168, 169, 172, 176, 182, 183, 188, 189, 190, 199

I

Inovação 21, 41, 43, 99, 113, 117, 120, 183, 190, 195, 209

J

Juárez 73, 75

L

Legislação 80, 81, 82, 83, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 151, 159, 206

Líder 25, 40, 193

Liderança 21, 25, 26, 27, 28, 36, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 126, 179, 193, 196

M

Marketing 16, 19, 20, 22, 56, 57, 58, 71, 72, 85, 95, 96, 97, 100, 101, 102, 103, 107, 110, 112, 114, 115, 116, 195

Mercado 5, 8, 16, 18, 19, 20, 23, 27, 29, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 41, 42, 56, 57, 58, 59, 60, 64, 69, 70, 89, 92, 97, 99, 100, 117, 119, 124, 125, 127, 151, 155, 159, 160, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 172, 177, 181

Metaprocessos 30, 31, 32, 33, 34, 35

Modelos 9, 19, 20, 27, 46, 47, 55, 102, 103, 104, 105, 113, 114, 116, 117, 121, 123, 137, 138, 140, 167, 178, 194, 206

Motivação 40, 43, 45, 121, 126

N

Negociação 9, 19, 39, 40, 44, 45, 92

O

Orçamento 52, 55, 126, 200, 202, 203, 205, 206

P

Planejamento 11, 19, 21, 25, 29, 33, 34, 35, 38, 39, 41, 43, 45, 52, 55, 62, 101, 107, 108, 111, 112, 113, 117, 119, 120, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 153, 161, 179, 199, 200, 201, 202, 206, 207, 208

R

Relacionamento 24, 27, 28, 56, 60, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 124, 125, 126, 159

Responsabilidade social 18, 23, 102, 103, 106, 107, 110, 112, 114, 115, 116

RH 86

S

Satisfação 95, 96, 97, 98, 100, 191, 202

Secretário executivo 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 55

Setor lácteo 102, 104, 105, 106, 108, 110, 111, 112, 113, 114

SGA 105, 113

SIG 56, 57, 58, 59, 63, 70, 71

Sucesso 18, 20, 34, 41, 44, 47, 90, 95, 98, 99, 100, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 165, 176, 181, 187, 188, 189, 201

Sustentável 62, 103, 105, 106, 111, 115, 116, 174, 175, 176, 177, 178, 180, 191, 192, 193, 194

T

Trabalho 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 51, 53, 54, 55, 56, 61, 63, 66, 67, 70, 81, 83, 84, 85, 89, 96, 99, 100, 115, 125, 131, 150, 158, 159, 181, 182, 183, 187, 188, 189, 196, 198, 200, 204, 207, 208

U

Universidade 2, 4, 13, 14, 36, 50, 55, 71, 72, 80, 116, 130, 131, 165, 174, 186, 190, 191, 192, 193, 197, 198, 205, 207, 209

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação 2



Atena
Editora

Ano 2022

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉️ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação 2

