ARTIGO ORIGINAL

BACELAR, Dandara Scarlet Sousa Gomes ^[1], BACELAR, Lucas Marques ^[2]

BACELAR, Dandara Scarlet Sousa Gomes. BACELAR, Lucas Marques. Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 03, Vol. 02, pp. 05-22. Março de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/sport-clube-corinthians>

Contents

- RESUMO
- 1. INTRODUÇÃO
- 2. ESTATISTICA APLICADA
- 2.1 AS FASES DO MÉTODO ESTATÍSTICO
- 2.2 APLICABILIDADE DO CLUBE COMO EMPRESA
- 3. CONTABILIDADE
- 4. GERENCIAMENTO DE PESSOAS
- 4.1 O CICLO MOTIVACIONAL
- 4.2 TEORIAS
- 4.3 A EMPRESA
- 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS
- REFERÊNCIAS

RESUMO

O trabalho tem por objetivo a análise das práticas organizacionais do Sport Club Corinthians Paulista; levantando como a mesma trabalha o gerenciamento de pessoas, os dados estatísticos de setores específicos e a estrutura do seu balanço patrimonial do período de 2017 a 2018, observando-o com um clube-empresa, através de pesquisa bibliográfica, de modo exploratório; resultando num fortalecimento do ensino-aprendizagem nas práticas gerenciais de recursos humanos.

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

Palavras-chave: Gerenciamento, pessoas, estatística, contabilidade, Corinthians.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo estudará o co-relacionamento do Sport Club Corinthians Paulista com a ideia deste como um clube-empresa, observando suas posições acerca do gerenciamento de pessoas, contabilidade e estatística aplicada, levando em consideração somente os conceitos básicos inseridos nesses contextos, por meio do uso de pesquisa bibliográfica.

A questões acerca da contabilidade se aterão ao balanço patrimonial da empresa juntamente com o seu demonstrativo de rendimentos. A estatística aplicada mostrará elementos fundamentais da estatística e as fases do método descritivo. A gestão de pessoas abordará o ciclo motivacional e as barreiras para a motivação dos funcionários do clube visto como uma empresa.

O Sport Club Corinthians Paulista, com CNPJ: 61.902.722/0001-26, foi criado no período em que o futebol estava se disseminando no estado de São Paulo, o mesmo fora inspirado pela atuação do time londrino Corinthian Football Club em uma série de amistosos no Brasil.

O Clube-empresa é uma sociedade civil de fins não econômicos fundada em 01 de setembro de 1910 e com prazo de duração indeterminado, possui sede social localizada à Rua São Jorge, n.º 777, Tatuapé, São Paulo, tem como finalidade proporcionar a prática dos esportes em geral e administrar suas atividades patrimoniais.

Tem a inscrição na categoria de CNPJ, cód. 93.12-3-00 – Clubes sociais, esportivos e similares e em 2018 recebeu o Prêmio de Excelência da Federação Paulista de Futebol, voltado para a boa gestão administrativa; também recebeu o prêmio Business FC de gestão e transparência.

O clube-empresa possui os seguintes prêmios comprovados em torneios: 29 Campeonatos Paulistas, 1 Supercampeonato Brasileiro, 1 Campeonato Brasileiro Série B, 3 Taças Competência, 6 Taças Cidade de São Paulo, 9 Torneios Início do Paulista, 1 Taça Citta de Firenze(ITA), 1 Pequena Taça do Mundo, 1 Torneio Municipal Charles Muller, 1 Copa do Atlântico, 1 Copa Cidade de Turim (ITA), 1 Torneio Costa do Sol (ESP), 1 Troféu Apollo V

(EUA), 1 Copa São Paulo, 1 Copa da Feira de Hidalgo (MEX), Copa das Nações(EUA), 10 Taças São Paulo de Futebol Jr, entre outros.

Como é sabido, uma boa administração empresarial, aliando todos os setores da organização, para interagirem e agirem com um só objetivo é a melhor forma de uma empresa se perpetuar e alcançar os rendimentos necessários para sua manutenção além de números de produtividade bastante expressivo, um funcionário bem motivado e valorizado vale por dois não motivados.

2. ESTATISTICA APLICADA

A estatística aplicada visa tratar da coleta, análise e interpretação de dados, tem por elementos básicos a população, a amostra e a amostragem.

Figura 1 – Estatística e Seus Elementos

Fonte: Criação Própria

População é entendida como um conjunto que reúne todos os seres, objetos e até mesmo informações que possam vir a interessar ao estudo de fenômenos coletivos. Amostra é como

se retirássemos um pequeno pedaço da população, já a amostragem é o processo de determinação de uma amostra para vir a ser pesquisada.

2.1 AS FASES DO MÉTODO ESTATÍSTICO

O método estatístico divide-se em cinco;

A primeira fase é a da coleta de dados, esta é voltada para os elementos informativos de registro com certa obrigatoriedade e quando se faz coletas por meio de questionários.

A segunda fase é a crítica destes dados, nela procura-se falhas grotescas, a fim de dirimir alterações bruscas no resultado final a ser obtido.

A terceira fase consiste na apuração de dados, a mesma advém de uma somatória de fatores para pôr fim classificá-la.

Na quarta fase ocorre a exposição dos dados, após os processos anteriores, eles serão dispostos em forma de tabela ou gráficos.

A quinta e última fase do método estatístico, visa apresentar as conclusões do todo do estudo, se alicerçando com as amostras, as estatísticas indutivas e inferencial.

2.2 APLICABILIDADE DO CLUBE COMO EMPRESA

A empresa possui atualmente um total de 1.065 contratados nos mais variados setores de sua atuação, com as seguintes despesas apresentadas abaixo:

Figura 2 – Despesas com Pessoal 17/18

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

Fonte: Criação Própria

O Corinthians arrecadou em 2017 R\$ 97,8 milhões em venda de jogadores, gastou R\$ 46 milhões com custos de venda e compra de atletas. Foram R\$ 146,6 milhões embolsados em direito de transmissão e mais R\$ 158 milhões de gasto com pessoal, pois o mesmo gasta por mês com despesa de pessoal um total de R\$ 8 milhões. Em 2017 a despesa com pessoal foi de R\$ 121 milhões.

3. CONTABILIDADE

As demonstrações devem ser elaboradas em conformidade com as práticas contábeis aceitas no Brasil, em conformidade com a legislação vigente, os pronunciamentos, as interpretações e as orientações emitidas, também homologadas pelos devidos órgãos reguladores.

O balanço contém todos os dados importantes para a administração, auxiliando nas decisões que estão sob constante análise na organização, fazendo o controle de todas as ações, registrando as informações que serão necessárias.

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

Componentes patrimoniais sempre serão apresentados em um demonstrativo contábil, o balanço patrimonial (Bens + Direito) e (Ativo e Passivo)

O Patrimônio Líquido da empresa se baseia na diferenciação dos bens e direitos, assim como a obrigações junto a subtração do ativo pelo passivo, ressaltando-se que o resultado pode vir a ser tanto passivo quanto ativo; tais constatações se dão quando os bens e direitos são maiores que as obrigações ou quando o valor do conjunto de obrigações e bens é maior que os de direito ou pode ter nulidade quando se equipara ao valor das obrigações.

Será apresentada a seguir, a demonstração contábil da empresa Sport Club Corinthians Paulista, evidenciando aspectos tanto qualitativos quanto quantitativo, apresentada em julho de 2018, relativo ao período de 2017, contendo sua posição patrimonial e financeira. As demonstrações foram aprovadas em 10 de abril de 2018.

Figura 3 – Balancete de Verificação

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA

Balancete de Verificação

Em Milhares de Reais

ATIVO	31/07/18	31/12/17	PASSIVO	31/07/18	31/12/17
CIRCULANTE	257.590	189.397	CIRCULANTE	530.977	410.460
Disponibilidades	384	1.282	Empréstimos e Financiamentos	19.197	10.916
Contas a Receber de Clientes	214.013	168.688	Fornecedores	110.799	81.698
Outras Contas a Receber	22.130	8.495	Exploração de Imagens a Pagar	52.119	35.470
Estoques	921	1.028	Obrigações, Encargos Sociais	48.980	34.846
Despesas do Exercício Seguinte	20.142	9.904	Obrigações Tributárias	4.474	1.690
			Tributos Parcelados	8.615	7.299
			Receitas à Realizar	244.991	203.118
			Valores a repassar a Arena Fil	24.347	25.472
			Provisão Para Contingência	7.554	9.685
			Outras contas a Pagar	9.900	266
NÃO CIRCULANTE	768.261	736.688	NÃO CIRCULANTE	229.431	231.873
REALIZÁVEL A LONGO PRAZO	2.712	4.509			
Deposito Judicial	2.712	4.509	Empréstimos	63	-
Contas a Receber	0	-	Exploração de Imagem a Pagar	15.952	20.452
Despesas do Exercício Futuro	-	-	Tributos Parcelados	210.105	208.038
			Receitas a Realizar	3.312	3.383
			Provisão Para Contingência	-	-
			PATRIMÔNIO LÍQUIDO	265.443	283.752
Imobilizado Líquido	576.871	577.607	Patrimônio Social	1	1
Intangível	188.679	154.572	Reserva de Reavaliação	78.651	79.881
			Reserva de Capital	31,31	31
			Ajuste Avaliação Patrimonial	405.077	406.058
			Superávit / Deficit Acumulados	(218.318)	(202.219)
TOTAL DO ATIVO	1.025.851	926.085	TOTAL DO PASSIVO	1.025.851	926.085

Fonte: Balancete Sport Club Corinthians Paulista

De acordo com o Balanço Patrimonial, a Empresa Sport Club Corinthians, tende a apresentar capacidade de efetuar o pagamento do total das obrigações através do índice de liquidez geral, levando em consideração a situação a longo prazo e incluindo também no cálculo os direitos e obrigações a longo prazo.

Figura 4 – Demonstrativo de Resultados

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

SPORT CLUB CORINTHIANS PAULISTA		
Demonstração dos Resultados dos Exercícios Findos em 31 de Julho		
Em Milhares de Reais		
FUTEBOL	2018	2017
RECEITA BRUTA		
Direitos de Transmissão TV	111.905	146.633
Patrocínio e Publicidades	20.878	78.375
Arrecadações de Jogos	34.486	-
Premiações, Fiel Torc. Loterias	10.258	35.266
SUB-TOTAL	177.526	260.274
Receitas C/ Repasses de Dir. Federativos	106.646	97.831
TOTAL DAS RECEITAS OPERACIONAIS	284.172	358.105
DEDUÇÕES DA RECEITA BRUTA		
Impostos e Contribuições	(13.231)	(20.078)
RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA DO FUTEBOL	270.941	338.027
DESPESAS		
Pessoal	(106.491)	(158.687)
Serviços de Terceiros	(13.005)	(16.512)
Gerais e Administrativas	(8.423)	(11.072)
Custos com vendas e Aquis. De Atletas	(46.971)	(46.710)
Deprec. e Amortiz de Direitos	(21.855)	(29.803)
Futebol	(38.198)	(2.609)
Rateio de Despesas Administrativas	(9.095)	(12.580)
TOTAL DAS DESPESAS OPERACIONAIS	(244.039)	(277.973)
SUPERAVIT OPERACIONAL DO FUTEBOL ANTES DAS DESPESAS/ RECEITAS FINANCEIRAS E RESULTADO NÃO OPERACIONAL	26.902	60.054
DESPESAS FINANCEIRAS		
Despesas Financeiras Líquidas	(15.282)	(33.622)
Outras receitas (despesas) não operacionais	75	(3.682)
Despesas extraordinárias com estádio Arena Corinthians	(7.910)	(26.567)
RESULTADO NÃO OPERACIONAL		
SUPERAVIT / DEFICIT DO FUTEBOL NO EXERCÍCIO	3.785	(3.817)
CLUBE SOCIAL E ESPORTES AMADORES		
RECEITA BRUTA		
Contribuições dos Sócios	8.870	14.452
Explorações Comerciais	3.831	10.940
Licenciamento e Franquias	3.364	6.108
Outras Receitas	841	1.636
TOTAL DAS RECEITAS	16.905	33.137
DEDUÇÕES DA RECEITA BRUTA		
Impostos e Contribuições	(536)	(656)
RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA DO CLUBE SOCIAL E ESPORTES AMADORES	16.370	32.481
DESPESAS		
Pessoal	(19.740)	(30.574)
Serviços de Terceiros	(7.203)	(11.896)
Gerais e Administrativas	(10.607)	(16.337)
Depreciação	(1.239)	(2.840)
Espportes Amadores	(644)	(1.647)
Rateio de Despesas Administrativas	9.095	12.580
TOTAL DAS DESPESAS OPERACIONAIS	(30.338)	(50.714)
DEFICIT OPERACIONAL DO CLUBE SOCIAL E ESPORTES AMADORES ANTES DAS DESPESAS FINANCEIRAS E RESULTADO NÃO OPERACIONAL	(13.968)	(18.231)
DESPESAS FINANCEIRAS		
Receitas / Despesas Financeiras	(7.338)	(13.496)
Outras receitas (despesas) operacionais	193	438
DEFICIT DO CLUBE SOCIAL E ESPORTES AMADORES	(21.113)	(31.291)
DEFICIT DO EXERCÍCIO	(17.328)	(35.108)

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

Fonte: Sport Club Corinthians Paulista

É perceptível que a segregação entre circulante e não circulante é baseada no período esperado em que os ativos serão realizados e os passivos liquidados. Quando a expectativa de realização dos ativos e passivos é em um período de até 12 meses após a data de apresentação das demonstrações contábeis, eles são classificados como circulantes. Caso contrário, são classificados como não circulantes.

A empresa não possui itens de receitas e despesas com natureza que afete a demonstração do resultado abrangente, assim, a mesma está sendo apresentada dentro das mutações do patrimônio líquido.

Abaixo, segue-se pesquisa divulgada na data de 18 de setembro de 2018 pelo Banco Itaú:

Figura 5 – Composição de Receitas do Corinthians

COMPOSIÇÃO DAS RECEITAS em R\$ milhões

Fonte: Análise Itaú BBA

É perceptível ao analisar o divulgado pelo Itaú BBA que tanto a arena quanto o clube social trazem um certo freio que afeta relativamente seu melhor desempenho financeiro, também podemos afirmar que o Sport Club Corinthians Paulista obteve receitas de R\$ 345 milhões, geração de caixa de R\$ 75 milhões e o custo do futebol fora de R\$ 189 milhões.

Por fim, ressalta-se que o desenvolvimento e apresentação de análises e balanços contábeis

corretos são de suma importância para o bom funcionamento e organização de toda e qualquer empresa.

4. GERENCIAMENTO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas ocorre quando há participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento dos colaboradores na busca de um melhor relacionamento empresarial. Engana-se quem vê a área de gestão de pessoas como recursos humanos, são setores diferentes do todo, enquanto uma é tida como a técnica e todos os mecanismos que os profissionais se utilizam, gestão busca tão somente valorizar.

Segundo Chiavenato (2002), para que se estabeleça um processo de interação entre pessoas e organização, devemos ver:

As pessoas como seres humanos – dotadas de personalidade própria, com uma história particular e diferenciada, possuidoras de conhecimentos, habilidades e capacidades para a adequada gestão dos recursos organizacionais.

As pessoas como ativadoras inteligentes de recursos organizacionais – as pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como meros recursos da organização.

As pessoas como parceiras da organização – capazes de conduzi-la à excelência e ao sucesso.

A atual propensão no que se refere gestão de pessoas é uma significativa evolução da contratação, treinamento e manutenção os colaboradores motivados; dirimir o turnover é uma meta principal a ser alcançada, equilibrando os custos com o setor pessoal.

O Setor de pessoas na empresa-clube, vai possuir em geral os seguintes setores:

Figura 6 – Setor de Pessoal

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

Fonte: Criação Própria

4.1 O CICLO MOTIVACIONAL

A motivação ocorre de maneira cíclica, como a seguir:

Figura 7 – Ciclo Motivacional

Fonte: Criação Própria – Ciclo Motivacional

O ciclo motivacional ocorre da seguinte maneira, tem-se o surgimento de alguma necessidade do colaborador (Força Dinâmica), logo é provocada uma reação, a partir disto, ocorre um rompimento relacionado ao estado de equilíbrio, gerando assim uma tensão, um desconforto, uma insatisfação da parte. Se o comportamento ocorrer de forma eficaz, a pessoa encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga da tensão provocada por ela. Satisfeita a necessidade, tudo volta ao estado normal, de equilíbrio que havia antes, se ajustando ao ambiente.

A motivação pode ser entendida como um impulso que faz as pessoas agirem de um modo para atingir seus objetivos, nela se inserem os fenômenos emocionais, fenômenos sociais e fenômenos biológicos, tudo isto é um processo responsável por iniciar, direcionar e manter comportamentos relacionados com o cumprimento de objetivos.

4.2 TEORIAS

Dentro do contexto motivacional, tem-se também duas teorias que se encaixam para o bom entendimento desta questão, a Teoria das necessidades de Maslow e a Teoria de dois fatores de Herzber.

Para Maslow (1954), existem duas classes de necessidades: as de baixo nível, como as necessidades fisiológicas e de segurança, e as de alto nível, como as necessidades sociais, de estima e autorrealização. A diferenciação entre as duas classes se baseia na premissa de que as necessidades de alto nível são satisfeitas internamente, enquanto as de baixo nível são satisfeitas externamente.

Figura 8 – Pirâmide de Maslow

Fonte: Criação Própria

Já na visão de Herzber, tudo relacionado ao seu trabalho, à tarefa desempenhada, sua natureza e outros, juntamente com os fatores que causam a insatisfação dos empregados são puramente ambientais.

Figura 9 – Teoria de Herzber

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

Fonte: Criação Própria

Tem sua importância quando se pensou para evitar possíveis frustrações no dia a dia dos colaboradores de uma empresa, os gestores devem estar conscientes de que se não realizarem as necessidades dos seus colaboradores, terão por resultado alguma barreira, por isso, devem sempre se ater o que concerne o ciclo motivacional na constante busca de formas que visem satisfazer seus empregados, motivando-os a serem bem mais produtivos.

Na teoria de McClelland, pode-se observar que ele acredita que todos possuem uma necessidade dominante, identificar qual a pessoa possui é a melhor forma de definir objetivos, trabalhar feedbacks, escolher a melhor maneira de motivá-lo e recompensá-lo. Ele também acredita que todos possuem as três necessidades motivadoras (Realização, Poder e Afiliação), e isto independe de gênero, raça e cia; defende também que as mesmas são aprendidas, adquiridas ao longo do tempo.

A necessidade de realização é refletida na vontade existente de se atingir objetivos atrelados a desafios; na necessidade de afiliação é visada o estabelecimento de relações com certa proximidade e por fim, na necessidade de poder, ocorre o desejo de controle, influenciar e se

responsabilizar por outras pessoas.

Na teoria de MacGregor, percebe-se que são englobadas duas visões voltadas para o perfil de personalidade e comportamento de funcionários, num diz que o funcionário é relaxado, preguiçoso e gosta pouco de trabalhar. Já na outra, o funcionário gosta das responsabilidades e a busca dentro da empresa.

Por fim, tem-se a teoria das Expectativas, a mesma também procura explicar as motivações humanas, para esta teoria a força da motivação (M) corresponde ao produto do valor previsto e por si atribuído a um objetivo (V= Valência) pela probabilidade dos objetivos, exemplificando, ocorre assim: $M = V \times E$.

4.3 A EMPRESA

A empresa conta atualmente com um quadro de 1.065, com uma perspectiva de demissão de 10% desse total, para eventual contenção de gastos, segue a distribuição dos funcionários da mesma:

Figura 10 – Composição do Quadro de Funcionários

FUNCIONÁRIOS

Função	H	M	Total
Diretores*	14	1	15
Gerentes	30	8	38
Chefes/coordenadores	14	3	17
Técnicos/supervisores e professores	121	25	146
Administrativo	80	63	143
Operacional	190	46	236
Atletas do futebol profissional	58	-	58
Atletas do futebol amador	52	-	52
Atletas do futebol feminino	-	24	24
Ajuda de custo – atletas futebol amador	128	-	128
Ajuda de custo – atletas esportes terrestres	105	4	109
Ajuda de custo – atletas esportes aquáticos	19	15	34
Médicos, massagistas, fisiologista e fisioterapeutas	23	1	24
Podólogo	1	-	1
Estagiários	15	4	19
Aprendizes	17	4	21
TOTAL	867	198	1.065

*Diretores ocupam cargos não remunerados.

Fonte: Sport Club Corinthians Paulista

A empresa-clube demonstrou oferecer condições saudáveis para o desenvolvimento laboral dos funcionários, com centros tecnológicos, assíduos, valorizando os colaboradores com premiações por rendimento, com processo de integração adequado e motivando-os constantemente e sempre apresentando a missão, objetivo da empresa, respeitando a distribuição correta das tarefas de cada um.

A empresa-clube trabalha constantemente com ações que visam fazer com que os funcionários se sintam parte de uma família, donas do negócio, convidando setores para terem sempre conhecimento das tomadas de decisões, planejamentos, mudanças; também oferece capacitação aos colaboradores através do convênios e patrocínios recebidos e por fim, oferece premiações ao longo das metas batidas, com isto, há razoável aumento de produtividade na empresa estudada.

Evidencia-se que a relação líder-liderado é um fator de suma importância e influência no que

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

concerne o clima organizacional do Sport Club Corinthians Paulista; a confiança, aprendizado, incentivo, firmeza e respeito profissional, atreladas a uma boa liderança é um fator determinante para a construção de um bom clima, em anos anteriores foi possível perceber como a produtividade e os problemas organizacionais da empresa tiveram intrínseca relação com quem estava à frente, péssimas ligações com lideranças levaram a empresa a cair de série, amargar prejuízos, certo encolhimento financeiro.

Segue-se o organograma administrativo da empresa:

Figura 11 – Organograma

Fonte: Sport Club Corinthians Paulista

A empresa-clube possui aproximadamente 3% no que se refere a rotatividade, de 2017 para 2018, pois a mesma ao invés de demitir, empresta para outros times e mantém os demais operacionais, desde o ano passado vinha mantendo seus funcionários do setor de esportes; a saída de alguns se deu apenas pela necessidade de caixa, resultados e devido ofertas

astronômicas para os mesmos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo trouxe um vislumbamento mais enxuto no que concerne os conceitos e metodologias empregados pelo clube Sport Club Corinthians como uma empresa em conjunto com as questões acerca do Gerenciamento de Pessoas, Estatística Aplicada e Contabilidade.

Após os levantamentos apresentados no decorrer do trabalho, nota-se que a arrecadação do clube Sport Club Corinthians fora apenas de 3% se comparado aos demais clube-empresa do Brasil. A arrecadação com a venda de atletas de sua propriedade fora de apenas R\$ 51 milhões, sendo que nos anos anteriores o valor apresentado em seu balanço era de cerca de R\$ 20 milhões.

Através ainda do levantamento de dados, notou-se que o recurso do futebol está sendo alocado para cobrir as despesas do social, assim, faz-se necessário uma maior organização, pois as despesas orçamentárias só devem ser efetivadas se houverem crédito que corresponda de forma suficiente. Por fim, o balanço mostra que o endividamento que era de R\$ 448 milhões no ano de 2017, já no primeiro trimestre do ano de 2018 se elevou para R\$ 476 milhões, mostrando assim, os déficits que empréstimos e compras parceladas trazem para uma empresa. Faz-se assim, necessária uma maior organização e planejamento;

O processo de gestão de pessoas no ambiente profissional deve incluir uma melhor preparação psicológica, monitorando o foco e a correta concentração do que fora colocado como meta para os mesmos, pois ainda se esbarram no excesso de pressão para grandes resultados rápidos, sendo que o trabalho a longo prazo é o mais adequado. Ressalta-se o trabalho da empresa ao promover os funcionários que já conhecem a cultura, primando primeiro pelo interno e só indo atrás de externos se extremamente necessário, a valorização do empregado é de grande valia para um bom desenvolvimento empresarial.

Quando se empregado os mais diversos conceitos e teorias de forma correta, a empresa tende a ser uma engrenagem a funcionar de forma satisfatória na sociedade, assim, reafirmamos a importância do estudo das disciplinas do presente bimestre para a formação

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

de um bom profissional e discente de gestão de Recursos Humanos que visa atuar numa empresa de forma coerente e completo.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto Teoria Geral da Administração 6ª edição Revista e Atualizada, volume II – Editora Campus Rio de Janeiro 2002.

CNPJ INFO, CNPJ Sport Club Corinthians Paulista. Disponível em: <<http://cnpj.info/SPORT-CLUB-CORINTHIANS-PAULISTA/EmAK/>> Acesso em: 15 de setembro de 2018.

CORINTHIANS, Sport Club Corinthians Paulista – Relatório de Sustentabilidade. Disponível em:<https://static.corinthians.com.br/content/SCCP+Miolo_01_baixa.pdf/> Acesso em: 16 de setembro de 2018.

FERNANDES, Alexandre Laurindo; RIBEIRO, Joaquim. Livro Texto: Gerenciamento de pessoas – São Paulo, 2012

FUTEBOL PAULISTA, Sport Club Corinthians Paulista – Balanços Patrimoniais. Disponível em:<<http://www.futebolpaulista.com.br/Repositorio/Institucional/2017/SCCP%202017%20-%20Corinthians-10-04-2018.pdf/>> Acesso em: 16 de setembro de 2018.

ITAU BBA, Análise do Faturamento dos Clubes Brasileiro. Disponível em:<<https://www.italu.com.br/itaubba-pt/analises-economicas/publicacoes>> Acesso em: 18 de setembro de 2018.

MASLOW, A. Motivação e Personalidade. New York: Harper& Row, 1954

MEU TIMÃO, Títulos do Corinthians. Disponível em: <<https://www.meutimao.com.br/titulos-do-corinthians/>> Acesso em: 15 de setembro de 2018.

OLIVEIRA, Djalma P. R.; Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 23ed. São Paulo: Atlas, 2007

Sport Clube Corinthians: Uma breve visão organizacional administrativa pela perspectiva da ideia de um clube empresa

PIOVAN, Marco; CESAR, Nilton. Corinthians – 100 Anos de Paixão: Livro Oficial do Centenário. Edição 1. São Paulo: Magma, 2012.

SANTOS, Edson Mota dos. Livro Texto: Contabilidade. – São Paulo: Editora Sol, 2012. 120 p., il.

SILVA, Edwin F; MELO, Wesley C. Livro Texto: Estatística aplicada – São Paulo: Editora Sol, 2012

^[1] Graduada Em Análise E Desenvolvimento De Sistemas Pela Universidade Paulista. Pós-Graduada Em Gestão Estratégica Da Inovação Tecnológica E Propriedade Intelectual Pela UNIBF. Discente Do Curso De Bacharelado Em Direito Pela Faculdade De Tecnologia Do Piauí.

^[2] Discente Em Gestão De Recursos Humanos Pela Universidade Paulista.

Enviado: Agosto, 2020.

Aprovado: Março, 2021.