

A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas 5



Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

 **Atena**
Editora

Ano 2019

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas 5

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Natália Sandrini e Lorena Prestes

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P964 A produção do conhecimento nas ciências sociais aplicadas 5
[recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. –
Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (A produção do
conhecimento nas ciências sociais aplicadas; v. 5)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-296-8

DOI 10.22533/at.ed.968192604

1. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. 2. Ciências
sociais – Pesquisa – Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série.

CDD 307

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

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.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Os textos são um convite a leitura e reúnem autores das mais diversas instituições de ensino superior do Brasil, particulares e públicas, federais e estaduais, distribuídas entre vários estados, socializando o acesso a estes importantes resultados de pesquisas.

Os artigos foram organizados e distribuídos nos 5 volumes que compõe esta coleção, que tem por objetivo, apresentar resultados de pesquisas que envolvam a investigação científica na área das Ciências Sociais Aplicadas, sobretudo, que envolvam particularmente pesquisas em Administração e Urbanismo, Ciências Contábeis, Ciência da Informação, Direito, Planejamento Rural e Urbano e Serviço Social.

Neste 5º volume, reuni o total de 30 artigos que dialogam com o leitor sobre os mais diversos temas que envolvem as Ciências Sociais Aplicadas. Dentre estes temas, podemos destacar arquitetura, produção rural, contabilidade ambiental, design, economia solidária, bibliométrica e cadeia, políticas públicas, ocupação do solo, trabalhador, gestão de pequenas empresas, gestão de pessoas, auditoria governamental e desenvolvimento industrial.

Assim fechamos este 5º volume do livro “A produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas” e esperamos poder contribuir com o campo acadêmico e científico, trabalhando sempre para a disseminação do conhecimento científico.

Boa leitura!

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A EFICIÊNCIA DA VENTILAÇÃO CRUZADA NA ARQUITETURA	
Paula Scherer	
Mariela Camargo Masutti	
DOI 10.22533/at.ed.9681926041	
CAPÍTULO 2	5
ARQUEOLOGIA E ESTRUTURALISMO; CAMINHOS E DESCAMINHOS	
Pedro Ragusa	
DOI 10.22533/at.ed.9681926042	
CAPÍTULO 3	19
BRICS NA AMÉRICA LATINA: A EMERGÊNCIA DE UMA NOVA GOVERNANÇA GLOBAL	
Gabriel Galdino Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.9681926043	
CAPÍTULO 4	23
CÁLCULO DO ÍNDICE DE VANTAGEM COMPARATIVA REVELADA PARA A EXPORTAÇÃO DA SOJA EM GRÃOS DO ESTADO DA BAHIA DE 2004 A 2014	
Ivanessa Thiane do Nascimento Cavalcanti	
Juliana Freitas Guedes Rêgo	
DOI 10.22533/at.ed.9681926044	
CAPÍTULO 5	37
CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES DA LEGIBILIDADE DAS NOTAS EXPLICATIVAS DE EMPRESAS BRASILEIRAS	
Guilherme de Freitas Borges	
Ilírio José Rech	
DOI 10.22533/at.ed.9681926045	
CAPÍTULO 6	58
CHÁCARA WOLF: ENTRE A MODERNIDADE E A TRADIÇÃO	
André Frota Contreras Faraco	
DOI 10.22533/at.ed.9681926046	
CAPÍTULO 7	70
CONSUMO E VARIEDADE DE PIMENTAS POR REGIÕES DO BRASIL	
Talita Campos de Lima Barbosa	
Claudia Maria de Moraes Santos	
DOI 10.22533/at.ed.9681926047	
CAPÍTULO 8	79
CONTABILIDADE AMBIENTAL: UM ENFOQUE SOBRE SUA DEFINIÇÃO A PARTIR DE TRABALHOS DO CSEAR	
Luana Caroline da Silva	
Andréia Cittadin	
Fabricia Silva da Rosa	
DOI 10.22533/at.ed.9681926048	

CAPÍTULO 9	96
CRÉDITO RURAL E EFICIÊNCIA TÉCNICA DA AGROPECUÁRIA DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DA BAHIA	
João Batista Oliveira Lima	
Gervásio Ferreira Santos	
Paulo Nazareno A. Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.9681926049	
CAPÍTULO 10	117
DESIGN SOCIAL: MATERIAIS E PROCESSOS PRODUTIVOS NO DESIGN DE PRODUTOS	
Adilson Santos Brito	
DOI 10.22533/at.ed.96819260410	
CAPÍTULO 11	129
DETECÇÃO DE RISCO DE INCÊNDIOS NA BACIA HIDROGRÁFICA DO RIO DOURADOS (MG)	
Rubia Cristina da Silva	
Mirna Karla Amorim da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.96819260411	
CAPÍTULO 12	142
ECONOMIA SOLIDÁRIA: COOPERAÇÃO E AUTOGESTÃO PARA A COLETA DE RESÍDUOS RECICLÁVEIS	
Gisele Quinallia	
Juliene Maldonado Orosco de Andrade	
Edilene Mayumi Murashita Takenaka	
DOI 10.22533/at.ed.96819260412	
CAPÍTULO 13	151
ESTUDO BIBLIOMÉTRICO: ASPECTOS LOGÍSTICOS EM CADEIAS PRODUTIVAS	
José Valci Pereira Rios	
Cristina Vaccari	
Benó Nicolau Bieger	
DOI 10.22533/at.ed.96819260413	
CAPÍTULO 14	164
EUTHANASIA AS PATIENT'S RIGHT	
Rodrigo Tonel	
Guilherme Hammarström Dobler	
Janaína Machado Sturza	
Siena Magali Comassetto Kolling	
Tiago Protti Spinato	
Fernando Augusto Mainardi	
Stenio Marcio Kwiatkowski Zakszeski	
DOI 10.22533/at.ed.96819260414	
CAPÍTULO 15	173
EVIDENCIAÇÃO AMBIENTAL E VALOR DE MERCADO: ESTUDO NAS EMPRESAS DO ISE	
Francisca Francivânia Rodrigues Ribeiro Macêdo	
Raylander José de Azevedo Casciano	
Maria Maciléya Azevedo Freire	
Antônio Rodrigues Albuquerque Filho	
DOI 10.22533/at.ed.96819260415	

CAPÍTULO 16	190
FINANCIAMENTO ÀS EXPORTAÇÕES: IMPACTO DA POLÍTICA DO BNDES DE APOIO ÀS EXPORTAÇÕES BRASILEIRAS NO ANOS 2000	
Danniele Giomo	
DOI 10.22533/at.ed.96819260416	
CAPÍTULO 17	207
INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL DA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS – A GESTÃO DO CONHECIMENTO	
Jacks Williams Peixoto Bezerra	
DOI 10.22533/at.ed.96819260417	
CAPÍTULO 18	230
KIT EXPERIMENTAL DE BAIXO CUSTO E DE FÁCIL ACESSO PARA ENSAIOS ELETROLÍTICOS	
Fabiano Rafael Praxedes	
Gustavo Bizarria Gibin	
DOI 10.22533/at.ed.96819260418	
CAPÍTULO 19	244
MAPEAMENTO DE USO E OCUPAÇÃO DO SOLO NO MUNICÍPIO DE ABADIA DOS DOURADOS (MG)	
Rubia Cristina da Silva	
João Donizete Lima	
DOI 10.22533/at.ed.96819260419	
CAPÍTULO 20	251
O DESIGN PARAMÉTRICO COMO FERRAMENTA PROJETUAL NA ARQUITETURA E URBANISMO	
Alisson Costa Maidana	
Renan Julio Antunes Matos	
Magali Letícia Brunhauser	
Suelin Luana Reichardt Soares	
Mateus Veronese Corrêa da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.96819260420	
CAPÍTULO 21	261
O ESTRESSE DO TRABALHADOR EM UMA AGÊNCIA BANCÁRIA DE CAMPO GRANDE - MS	
Leonardo Camargo do Carmo	
Flavinês Rebolo	
DOI 10.22533/at.ed.96819260421	
CAPÍTULO 22	277
OS BENEFÍCIOS DO CRM COMO FACILITADOR DE RELACIONAMENTO COM O CLIENTE	
Mariangela Catelani Souza	
Vinicius Rossi Hernandez	
Claudio Roberto Estanislau Rocha	
Julian Carlos da Silva	
Flávia Lindoso de Castro	
Lygia Aparecida das Graças Gonçalves Corrêa	
Elizângela Cristina Begido Caldeira	
Carlos Alípio Caldeira	
Fausto Rangel Castilho Padilha	
Patricia Cristina de Oliveira Brito Cecconi	
DOI 10.22533/at.ed.96819260422	

CAPÍTULO 23	289
OS BENEFÍCIOS EXISTENTES NA GESTÃO DE RELACIONAMENTOS ENTRE PEQUENOS SUPERMERCADISTAS E SEUS FORNECEDORES	
José Ribamar Tomaz Da Silva Filho Rosângela Sarmiento Silva Norberto Ferreira Rocha	
DOI 10.22533/at.ed.96819260423	
CAPÍTULO 24	304
POSSIBILIDADES DO USO DAS OPERAÇÕES URBANAS CONSORCIADAS COMO INSTRUMENTO DE REGULARIZAÇÃO URBANÍSTICA: O CASO DE BELO HORIZONTE	
Reginaldo Magalhães de Almeida Juliana Lamego Balbino Nizza	
DOI 10.22533/at.ed.96819260424	
CAPÍTULO 25	319
PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NAS INDÚSTRIAS DE LINGERIE DE JURUAIA – MG	
Liliane Aparecida da Silva Marques. Maria Izabel Ferezin Sares Vinícius Generoso Monteiro	
DOI 10.22533/at.ed.96819260425	
CAPÍTULO 26	331
PRÁTICAS DE ENERGIA RENOVÁVEL EM COMPANHIAS DE ENERGIA ELÉTRICA NOS ESTADOS DE SANTA CATARINA E PARANÁ	
Gabriel Alcides Mariot	
DOI 10.22533/at.ed.96819260426	
CAPÍTULO 27	352
PROPOSTA DE FLUXO CONTÁBIL, GRUPO DE CONTAS E SUBCONTAS PARA O ATIVO BIOLÓGICO NA AVICULTURA DE PRODUÇÃO DE OVOS, CONFORME RECOMENDAÇÕES DO CPC 29	
José Arilson de Souza Elizângela Fernanda Mathias Elder Gomes Ramos Deyvison de Lima Oliveira Wellington Silva Porto	
DOI 10.22533/at.ed.96819260427	
CAPÍTULO 28	367
PROPOSTA DE PAPÉIS DE TRABALHO PARA EXECUÇÃO DE AUDITORIA GOVERNAMENTAL DE CONFORMIDADE	
Romeu Schvarz Sobrinho	
DOI 10.22533/at.ed.96819260428	
CAPÍTULO 29	372
SEGURANÇA ENERGÉTICA BRASILEIRA E INCENTIVOS AO DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL NOS GOVERNOS LULA E DILMA	
Juliana Araújo Gomes Maciel Henry Iure de Paiva Silva	
DOI 10.22533/at.ed.96819260429	

CAPÍTULO 30 389

SISTEMA DE FOSSA SÉPTICA BIODIGESTORA COMO TECNOLOGIA DE SANEAMENTO BÁSICO
EM COMPARAÇÃO AO SISTEMA DE FOSSA NEGRA

[Luciana Silva Nascimento](#)

DOI 10.22533/at.ed.96819260430

SOBRE O ORGANIZADOR..... 403

PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS NAS INDÚSTRIAS DE LINGERIE DE JURUAIA – MG

Liliane Aparecida da Silva Marques.

Sociedade Mineira da Cultura – PUC Minas –
Campus Poços de Caldas

Maria Izabel Ferezin Sares

Sociedade Mineira da Cultura – PUC Minas –
Campus Poços de Caldas

Vinícius Generoso Monteiro

Sociedade Mineira da Cultura – PUC Minas –
Campus Poços de Caldas

RESUMO: Churchman (1971) expõe a simplicidade de reconhecer um problema e listar vários deles, apresentando também a complexidade de resolvê-los, dada a necessidade de uma abordagem sistêmica. Este pensamento baseou a compreensão de organizações próximas geograficamente, e que atuam em mesmos segmentos, compartilhando, assim, problemas similares. Seguindo esta premissa, este trabalho busca analisar a pesquisa de MARQUES (2017) sob a ótica da complexidade das relações humanas em organizações, mediante análise dos dados e resultados nela apresentados. Trata-se de uma análise de dados secundários, com natureza aplicada, objetivos descritivos e abordagem quali-quantitativa, tendo-se utilizado o método observacional, conforme GIL (2008). Os resultados constatam que não existe simplicidade na gestão de pessoas, mas

múltiplas formas de atender às expectativas dos empregados, obter o desenvolvimento organizacional e social.

PALAVRAS-CHAVE: *Cluster.* Gestão de Pessoas. Indústrias de Lingerie.

ABSTRACT: Churchman (1971) expose about the simplicity of recognize one problem and list lot of them, presenting too the complexity of solve them, give the exigible of one systemic approach. This thought was the essence to the comprehension of organizations next to geographic, and act in the equal segment, sharing, like this, similar problems. Following this premise, this the work look for analyze the research of Marques (2017) about the optical of the complexity the human relations in organizations, through analyze of informations and results in her brought. Is is analyze of secondaries informations, with applied nature, descriptive goals and approach quali-quantitative, having utilized the observational method, conformity GIL (2008). The results give verify what there isn't simplicity in the human resource management, but lot of manners of attend the expectations of employees, get the development organizational and social.

KEYWORDS: *Cluster.* Human Resource Management. Lingerie Industries.

1 | INTRODUÇÃO

A importância atribuída às pessoas nas organizações ao longo dos anos passou por diversos cenários e fatores preponderantes, até se constatar que, mesmo com o uso de tecnologias e na era digital, as organizações dependem do fator humano e que este pode fazer a diferença na sua performance. A interação de organização e pessoas revela que ambas necessitam da sinergia para fazer o papel social, pois as empresas não sobrevivem sem trabalhadores e clientes, e estes não sobrevivem sem os produtos oferecidos pelas indústrias. Essa relação sistêmica contribui para o desenvolvimento social, como a prosperidade empresarial, desenvolvimento econômico do país, como a oferta de saúde, educação, moradia, trabalho, renda. Mas com exceção feita a grandes empresas, são raros os casos onde se observam ações nas quais as pessoas ocupem o centro da estratégia para obtenção de vantagem competitiva empresarial.

Este trabalho se volta a analisar dados de uma pesquisa aplicada e descritiva, realizada por Marques (2017) em empresas de confecções localizadas na cidade de Juruaia, estado de Minas Gerais. A pesquisa utilizou entrevistas semiestruturadas para traçar o cenário das práticas de gestão de pessoas em 109 empresas do município. Considera dados de fonte secundária, apresentando uma releitura dos resultados que segundo Chizzotti (2003, p.229) gera uma análise qualitativa que se desvincula de referenciais positivistas e tende para uma análise local.

2 | A GESTÃO DE PESSOAS NO SÉCULO XXI

As empresas foram se transformando e deixaram os pressupostos de previsibilidade e objetividade para se mostrarem complexas e intersubjetivas. Estes dois pressupostos consideram o ambiente interno e externo à organização, de modo que os diversos setores empresariais estejam sistematizados e também influenciados pelo mercado.

Este conceito de sistematizar foi a forma encontrada para atuar em modelos complexos, como os organizacionais, que envolvem pessoas, materiais, processos, finanças, enfim componentes de diferentes naturezas. Dentre estes componentes destacam-se as pessoas que segundo Arbelaz e Patino (2016) não se limitam a ações mensuráveis por indicadores, mas consiste em uma forma de proceder. Esta interpretação torna o formato predominante de hierarquia de departamentos, com regras e normas, insuficiente para análise de uma organização.

Edwards & Cable (2009 apud Miranda, Liboreiro e Borges 2017) mencionam que os ajustes entre os valores pessoais e organizacionais se relacionam a comportamentos que exigem maior envolvimento em atividades com benefícios coletivos e promovem resultados individuais para a organização.

Andrade e Roseira (2017) explicam que o desempenho de uma empresa não depende somente de como as suas partes se comportam por si, mas de como elas

interagem. Os mesmos autores destacam também a importância do alinhamento das pessoas aos processos em que a comunicação e a informação são destaque. Considerando o todo complexo da organização haveria necessidade de se pensar nas interações entre pessoas, equipamentos, processos entre outros, que devem se alinhar ao mercado. Isto considera que o alinhamento interno e, este com o externo, deve ser o centro das atenções dos gestores uma vez que estas interações podem alavancar ou emperrar a vida da organização.

Julien (2010) observa a gestão das redes locais, regionais e extrarregionais como uma das bases da dinâmica do meio das associações, as quais compartilham informações em uma região, buscam, selecionam e acumulam informações vindas do ambiente externo. O autor observa que dependendo da informação, os empreendedores preferem obtê-las por meio de interação pessoal com pessoas que conhecem ou têm referências. Essa interação desenvolve conhecimento, apoia o aprendizado e cria sinergia em uma região. Este autor confirma a explicação de Andrade e Roseira (2017) mostrando que a troca de informações, onde se inclui a comunicação entre as organizações, é relevante para que o conhecimento seja socializado e localmente as empresas possam colaborar entre si.

A proposta de Estratégia como Prática Social – EPS, demonstrada pelo precursor Whittington (1996, 2001, 2003, 2004, 2006 apud Dias, Rossetto e Marinho, 2017), trata-se, além dos conhecimentos formais, da valorização das experiências cotidianas nas organizações, por vezes negligenciadas na perspectiva clássica. A obra de 1996 foi a primeira publicação do autor a buscar um espaço para uma abordagem alternativa cujo foco foi tratar a estratégia como um bem social, preocupando-se em entender como os praticantes fazem a estratégia, agem e interagem nela.

Vaara (2010 apud Dias, Rossetto e Marinho, 2017) utilizou três níveis de análise da estratégia: no metanível, examina-se a complexidade da estratégia como um corpo de conhecimento; no mesoeconômico ou organizacional, compreendem-se as narrativas de organização estratégica, para melhor entender a polifonia e a dialogicidade; no plano micro, reflete-se sobre as habilidades retóricas e táticas que são usadas em conversas " formais e informais " sobre estratégia.

Especificamente os autores Bianchi, Foroni e Quishida (2017) constataam a existência de relações entre processos, e destes com pessoas. Exemplificam com a cultura organizacional, estrutura, comunicação e ambiente de trabalho. Diante das constatações dos autores as organizações deixam de ser sistemas previsíveis, objetivos e estáveis para se destacarem como sistemas instáveis e complexos.

A palavra complexidade vem do latim “*com*”, que significa junto e “*plexus*”, participio de “*plectere*”, que significa dobrar e que deu origem as palavras como trançar e entrelaçar. Literalmente é aquilo que é entrelaçado, um adjetivo bem característico das organizações.

Vasconcellos (2002) apresenta, além da complexidade e instabilidade a condição de não existirem realidades objetivas, “vamos construindo as realidades " físicas, biológicas ou sociais " a medida que interagimos com o mundo". As observações da

autora levam à reflexão de uma realidade social existente na gestão de pessoas dentro das organizações.

O trabalho com pessoas nas organizações vai além do recrutamento e seleção. A gestão de pessoas desenvolve planos de ação, potencializa a capacidade de cada colaborador nas atividades que se identificam. Esta dinâmica é apresentada por Camargo e Meirelles (2014), e se dividem em três elementos: (a) comportamentos e habilidades; (b) rotinas e processos; (c) mecanismos de aprendizagem e governança do conhecimento. O fracionamento na prática é oportuno por existir a intersubjetividade resultante da interação das pessoas.

Confirmando a complexidade da gestão de pessoas, Morais e Soares (2016) alinham a gestão de recursos humanos ao marketing interno, ampliando a importância das pessoas como espelhos empresariais, na medida em que os clientes fazem contato direto com os empregados.

Outros autores colocam na discussão de gestão estratégica de pessoas o histórico das empresas. Coraiola, Foster e Suddaby (2017) apresentam que as organizações podem gerenciar sua memória coletiva. Apresentando o passado como um recurso objetivo que pode ser explorado para atender às demandas atuais, ainda há que entender que existe uma mudança, tanto no cenário como na composição dos anseios das pessoas. Estes autores reforçam o sentido da instabilidade das relações que se originam nas interações decorrentes dos processos organizacionais.

Barreto e Costa *apud* Marras (2010, p. 205) registram que a Gestão Estratégica de Pessoas exige um esforço de avaliação contínua e de constantes ajustes e reformulações. No mesmo sentido, Lacombe (2005, p. 27), trata destes ajustes e reformulações explicando que o objetivo é sempre ter a pessoa certa na posição certa e no momento certo. Não sendo fácil, uma vez que as pessoas não são robôs e as posições que ocupam sofrem alterações, com influência do mercado, legislação, enfim muitos fatores que se modificam ao mesmo tempo.

Um dos temas de grande evidência na gestão de pessoas é a liderança, como identificam os autores Ramos Júnior et al. (2016), cuja obra apresentou uma revisão bibliográfica sobre o tema e apresentou algumas pesquisas relacionando a liderança com comprometimento, cultura, enfim com conceitos relacionados com a gestão de pessoas. Uma das pesquisas trata dos estilos gerenciais e o suporte para a ascensão e por consequência os salários, que apresentaram associações significativas com o bem-estar no trabalho.

Existem muitos trabalhos sobre estes temas, dentre eles a de Sant'anna, Paschoal e Gosendo⁽²⁰¹²⁾, realizada com 157 empregados de duas empresas privadas, cujo resultado apontou que os entrevistados valorizam mais o estilo gerencial e o suporte para progredir do que aspectos como promoção e salários, confirmando o valor atribuído pelas pessoas a aspectos intersubjetivos.

Outro conceito muito discutido no âmbito da gestão de pessoas é a motivação. Para Bergamini (2003) a motivação está dentro de cada pessoa, não sendo possível

motivar alguém, sendo então um potencial que precisa ser aproveitado e não desperdiçado.

Lacombe e Tonelli (2001, p.161) resgatam a evolução da gestão de RH e citam Fisher (1998), que aponta "um novo significado assumido pela Administração de Recursos Humanos - ARH a partir dos anos 90: a ARH como vantagem competitiva". Esta fase considera que as empresas precisam buscar novas e criativas formas de gestão, cabendo aos gestores de RH transmitir as estratégias às pessoas e transformá-las em agentes de competitividade.

Esta busca de transformação de pessoas em agentes de competitividade leva as empresas a buscarem ferramentas e práticas que tornem os empregados mais satisfeitos, não permitindo que se desmotivem dentro do ambiente organizacional.

3 | O CLUSTER DE LINGERIE EM JURUAIA

A cidade de Juruaia no censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2010 contava com menos de 9.238 habitantes, mas chamou a atenção quando, segundo dados do Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil 2013, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), órgão ligado às Organizações das Nações Unidas (ONU), apresentou renda per capita de R\$1.122,10, garantindo ao município a maior renda *per capita* de todo Sul de Minas e a terceira maior do Estado. Segundo Miranda (2017), Juruaia é responsável por 15% da produção nacional de *lingeries* envolvendo a geração de aproximadamente 6 mil empregos diretos e indiretos.

Ocupando o 115º lugar no estado de Minas Gerais com o IDHM – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal, de 0,723. Para fins de comparação a cidade de Nova Lima tem IDHM de 0,813 e Belo Horizonte 0,810.

Segundo o portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET no período de 11/2017 a 10/2018 Juruaia teve uma movimentação agregada de 903 admissões e 858 desligamentos.

A mudança no perfil de Juruaia ocorreu depois de 1991, antes o município sobrevivia da agricultura, pecuária e do comércio local e é atribuída a uma reportagem sobre as vantagens oferecidas pela cidade que acabou atraindo interessados. (SILVA, 2013).

A cidade é o terceiro maior pólo de lingerie do país, atrás apenas de Fortaleza-CE e Nova Friburgo-RJ.(Monteiro, 2016). Marques (2017) aborda a existência de diferenças entre os três pólos, quanto ao território geográfico, à idade do pólo, ao desenvolvimento e suas características particulares, ressaltando também muitas coincidências entre eles, como por exemplo, a gestão de produção, a afinidade de cooperação entre os *stakeholders* para atingir o objetivo comum e a superação de desafios do mercado e efetiva participação no mercado global.

Estes pólos são conhecidos como *clusters* produtivos. Joyal e Martinelli (2004)

afirmam que o desenvolvimento local reflete em todos os aspectos da evolução do ser humano, refletindo no progresso da sociedade como um todo, em suas múltiplas dimensões e não apenas na dimensão econômica, mas com enfoque sistêmico. Os mesmos autores enfatizam o desenvolvimento local como um reforço para as comunidades, dinamizando suas potencialidades, para que seja possível unir fatores como educação, relacionamento com os entes públicos e participação ativa da sociedade.

Para Macedo et al. (2017) um *cluster* produtivo é um conjunto de empresas de pequeno porte, que favorece a união em torno de demandas e ações que possam ter externalidades para todos.

Miranda, Liboreiro e Borges (2017) entendem que a percepção do papel do indivíduo dentro da rede contribui para compreensão da dinâmica dos relacionamentos e táticas de socialização a partir da subjetividade do trabalhador, e amplia a percepção do papel exercido por ele.

Em resumo, um *cluster* tem por característica a presença de empresas do mesmo segmento, localizadas em uma mesma região, e que embora sejam concorrentes cooperam entre si, tornando-se mais competitivas e produtivas, e reduzindo seus custos.

Santos et al. (2017, p.2) relatam que segundo o Instituto de Inteligência de Mercado (IEMI) a região Sudeste do Brasil concentra 53,2% da produção nacional de roupas íntimas, o que lhe dá forte representatividade no mercado de *underwear* brasileiro.

Epsztejn e Regazzi (2001, p.7) destacam que no desenvolvimento do *cluster* de Nova Friburgo foram importantes a inovação tecnológica, o Núcleo de Apoio ao Design, do SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, a capacitação empresarial, o estímulo ao empreendedorismo, o processo de educação e treinamento da mão-de-obra local, os programas de saúde e segurança do trabalhador e do meio ambiente, e o estímulo a questões culturais da localidade. Com relação ao *cluster* de Fortaleza, Pearson (2010) destaca o emprego de 80 mil pessoas em 2 mil indústrias.

Para Santos e Prado (2014) as indústrias de confecções de lingerie possuem sistemas que podem ser utilizados para aplicação dos conceitos de Business Intelligence, esses podem apoiar as estratégias de negócios nas empresas pesquisadas.

4 | RESULTADOS

Serão apresentados os resultados da pesquisa de Marques (2017) junto com as análises qualitativas sobre gestão de pessoas nas indústrias de lingerie de Juruáia, que vivem em rede de cooperação para fortalecer o empreendedorismo local, mas tem suas características de gestão.

As entrevistas realizadas por Marques (2017) abordaram com os responsáveis

de cada uma delas questões fechadas para obter dados como a idade das indústrias, os tipos de empregados, as práticas de gestão de pessoas utilizadas, a possibilidade de implantação de novas ações e outras observações sobre essas práticas.

Em 77 das 109 empresas (70%), o proprietário ou o gerente foram os responsáveis pelas informações; nas demais apenas um empregado respondeu a entrevista. Esta condição se deve ao fato de muitas destas empresas terem um número reduzido de empregados, aproximadamente 58% têm menos de 10 pessoas.

O tempo médio de funcionamento das empresas: 57% delas têm menos de 10 anos, 40% de 11 a 23 anos e apenas 3% possuem 24 anos ou mais. Tempo este que confirma o início das atividades de confecção em 1991, contando com quase 30 anos.

De todas as empresas participantes, somam-se 1.392 empregados diretos e 524 indiretos, totalizando 1.916. Os empregados diretos são aqueles que possuem vínculo junto à empresa, seja na produção, seja nas vendas, no marketing e nos serviços de escritórios. As organizações contam com 32% de pessoas indiretas, que em sua maioria são profissionais autônomos prestadores de serviços ligados à linha de produção, como corte, costura e a manufatura de *lingerie*. Importante destacar que este número de empregados acontece em uma cidade com menos de 10.000 habitantes, portanto quase 20% atuando diretamente nas empresas do segmento de *lingerie*. Muito importante é que a renda per capita do município se destacou na região, proporcionando as famílias condições melhores de vida o que se refletiu no IDHM.

Outra análise quanto ao número de empregados: 6,5% das empresas contam com mais de 40 pessoas contratadas, 35,5% entre 10 e 40, e 58% de empresas com menos de 10. Cabe um registro importante para o fato de que em 20% das empresas o número de pessoas indiretas foi maior do que os diretos. Este perfil é uma tendência nas empresas do segmento de confecções, o que levanta muitos questionamentos sobre as condições destes prestadores de serviços indiretos, ou seja, se estão estabelecidos regularmente como prestadores de serviço.

Ainda sobre os empregados diretos: 24 empresas representam 22% do total e cada uma conta com mais de 20 empregados nesta condição, isto é, empregam 60% (840 dos 1.392) das pessoas diretas. Esta concentração de 20% das empresas empregarem 60% das pessoas evidencia uma liderança dentro cluster, por exemplo na formulação de valores salariais e mesmo condições de trabalho.

Chama a atenção, porém, que estas mesmas 24 empresas possuem 35% (184) dos indiretos, o que se observa é que estas empresas maiores optam mais por diretos, mas haveria que se investigar se os indiretos são chamados para atender eventuais aumentos da demanda, ou mesmo atenderem a determinados tipos de produtos como acabamentos especiais.

A tabela 1 apresenta os resultados das praticas mais utilizadas pelas empresas de Juruáia na gestão de pessoas de acordo com os seus sócios ou empregados responsáveis.

Práticas	Quantidade de empresas	Percentual
Salários variáveis	95	87,16%
Metas	93	85,32%
Oferecem uniforme	89	81,65%
Festas e confraternizações	85	77,98%
Treinamento	73	66,97%
Transporte	72	66,05%
Pagam bônus	64	58,72%
Tem plano de cargos e salários	55	50,46%
Pagam prêmios	38	34,86%
Tem programa de qualidade de vida	21	19,27%
Plano de saúde	13	11,93%
Ajuda de custo para estudos	9	8,26%
Alimentação	9	8,26%
Cesta básica	3	2,75%

Tabela 1: Práticas utilizadas nas empresas de Juruáia.

Fonte: Marques(2017)

Analisando o aspecto de gestão de pessoas há que se considerar que 87,16% de empresas usam salários variáveis, mas os critérios dessa remuneração são diferentes entre as empresas. Em seguida, 93 das 109 (85,32%) disseram usar metas, o que deve ser considerado um reforço da primeira resposta. Um número representativo citou utilizar de bônus (58,72%) e prêmios (34,86%) como ferramenta para gestão das pessoas.

O fato interessante é que existe uma capilaridade, muitas formas de se obter melhor *performance* dos empregados, mesmo sendo a amostra da pesquisa um grupo de quase 1.400 pessoas, existe uma variedade de formas utilizadas pela gestão das empresas que devem alinhar as possibilidades destas com as necessidades de seus empregados. Aqui cabe uma observação quanto ao grande percentual de pessoas ligadas de forma indireta, que devem também acomodar suas possibilidades particulares a diferentes momentos de demanda das empresas.

Segundo Marques (2017) foram mencionadas por apenas uma das empresas o uso de análise comportamental com bonificação e gratificação por tempo de trabalho, verificação e solução de problemas em reuniões, oferta de treinamentos com *coaching* motivacional, seguro de vida e metas diárias.

Verificou-se junto às empresas quais ações proporcionam maior retorno e satisfação dos empregados, obtendo-se as respostas: “maior retorno atrelado a metas”, “as reuniões são oportunidades de identificar os problemas e soluções”, “através de avaliação individual”, “bônus”, “salários variáveis”, “segurança”, “treinamentos” e “uniformes” .

Ao final da pesquisa, os entrevistados foram questionados sobre quais praticas pretendem implantar. Das 109 empresas, 51, quase 50% pretendem implantar programa de cargos e salários, bônus, prêmio e uniformes, alimentação, festas e revezamento de trabalhos aos sábados; 31 não desejam implantar ações desse tipo; 11 pretendem

ajudar com estudos, plano de saúde, cestas básicas, treinamentos e empregos; 5 relataram o conjunto todo de opções; 4 descreveram metas, comissões e adicionais; 2 pretendem auxiliar com transporte; 2 pretendem investir em programa de qualidade de vida e gratificação por idéias inovadoras; 1 pretende implantar o sistema de ponto; 1 a divulgação da empresa e outra ter creche própria para os filhos dos empregados.

Juruáia é uma cidade de pequeno porte, portanto a quantidade de empresas no segmento de confecções tem papel de destaque na economia da cidade e das pessoas. Mesmo sendo o terceiro pólo do Brasil no segmento de lingerie, está distante das duas localidades que ocupam as posições iniciais neste quesito. Joyal e Martinelli (2004) analisam um *cluster* como um sistema correspondido por um espaço de solidariedade, no qual indivíduos tenham uma história em comum, à qual estejam ligados individual e coletivamente, e onde haja o desejo de construir um futuro comum. Uma vontade popular e um processo coletivo seguro e voltado para uma dada região sempre devem servir como fiadores do sucesso de todo processo associado ao desenvolvimento local.

A cidade vivencia a rede de cooperação com o auxílio da Associação Comercial e Industrial de Juruáia (ACIJU) que não se estende por todas as empresas do segmento, pois o *cluster* conta com pequenas empresas. Nessa amostra as empresas pequenas representaram 42 das 109 organizações, contando com menos de 5 empregados diretos, possuem um faturamento modesto e que utilizam mão de obra familiar.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de pessoas implica em adaptar as expectativas dos empregados, seus comportamentos com a realidade da empresa e identidade do desenvolvimento local e suas influências no mercado, governo, desenvolvimento humano, cultural e financeiro. Esta pesquisa demonstrou que os empresários acreditam que empregados estimulados de diferentes maneiras, com planos de cargos e salários, bônus, prêmios, uniformes, alimentação, festas e revezamentos de trabalho aos sábados, ajuda com estudos, plano de saúde, cesta básica, entre outras formas, obtêm um mesmo fim que são os retornos nos resultados da gestão.

As empresas de Juruáia pesquisadas estão no segmento de lingerie em média há 10 anos, portanto já superaram a crise do início da vida organizacional e, vem se mantendo, formando esse importante pólo nacional de lingerie usando na gestão de pessoas diferentes formas e critérios para manterem seus quadros de empregados diretos. Não existem novidades nas ferramentas, mas os critérios permitem que empresas menores se ajustem e a soma de todas as organizações eleva a cidade como um importante pólo produtor e que vem aumentando seu quadro de oferta de possibilidades de emprego e renda.

A rede de cooperação empresarial de Juruáia proporcionou o desenvolvimento

econômico, social do município e financeiro das organizações ali instaladas, bem como melhores condições de vida, educação, saúde, moradia e renda para as famílias da região.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, A. R.; ROSEIRA, C. A informação como elemento de integração entre propósito, processos e pessoas: um estudo em instituições portuguesas. **Gestão & Produção**, São Carlos, SP, v. 25, n. 1, p. 107–116, 21 set. 2017. Trimestral. FapUNIFESP (SCIELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-530x2642-16>
- Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil**. 2013. Disponível em <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/ranking>. Acesso em 10 fev 2018.
- BARRETO, L. M. T. S.; COSTA, B. K. C. Estratégia de Gestão de Pessoas. In: MARRAS, J.P. (Org) et. al. **Gestão Estratégica de Pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo, SP: Saraiva, 2010. Cap. 9, p. 195-208.
- BERGAMINI, C. W. Motivação: uma Viagem ao Centro do Conceito. **RAE-Executivo – Revista de Administração de Empresas**, v. 1, n. 2, p. 63-67. nov/jan, 2003. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/1716.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2018.
- BIANCHI, E. M. P. G.; FORONI, P. G.; QUISHIDA, A. Atuação do Líder na Gestão Estratégica de Pessoas: Reflexões, Lacunas e Oportunidades. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 1, p. 41-61, fev. 2017. FapUNIFESP. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150280>
- CAMARGO, A. A. B.; MEIRELLES, D. S. Capacidades Dinâmicas: o que são e como identificá-las? **RAC – Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 18, ed. esp., art. 3, p. 41-64, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v18nspe/1415-6555-rac-18-spe-00041.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2017.
- CHIZZOTTI, Antonio. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. Universidade do Minho. **Revista Portuguesa de Educação** 16 (2) pp.221-236. Braga, Portugal, 2003.
- CHURCHMAN, C. W. (1971). **Introdução à Teoria dos Sistemas**. Petrópolis, RJ: Vozes.
- CORAIOLA, D. M.; FOSTER, W. M.; SUDDABY, R. Mnemonic Capabilities: Collective Memory as a Dynamic Capability. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 57, n. 3, p. 258-263, jun. 2017. FapUNIFESP (SCIELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020170306>
- DIAS, Almerinda Tereza Bianca Bez Batti; ROSSETTO, Carlos Ricardo; MARINHO, Sidnei Vieira. Estratégia como Prática Social: um Estudo de Práticas Discursivas no Fazer Estratégia. **Revista Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 21, n. 3, p. 393-412, Mai. 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552017000300393&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160095>
- EPSZTEJN, Ruth; REGAZZI, Renato Dias. Proposta de Modelo Teórico de *Cluster de Pequenas e Médias Empresas* para o Pólo de Confecções de Moda Íntima da Região de Nova Friburgo – RJ, 2001, Salvador. In: **Anais Eletrônico da Associação Brasileira de Engenharia de Produção**, Salvador: ABEPRO, 2001. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR76_0524.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2017.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de metodologia social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. [E-Book]

Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484959/>> acesso em 20-jul.-2018.

JOYAL, A.; MARTINELLI, D.P. (2004). **Desenvolvimento Local e o Papel das Pequenas e Médias Empresas**. Barueri, SP: Manole.

JULIEN, A. P. **Empreendedorismo Regional e a Economia do Conhecimento**. Tradução de LAVRADOR, M.F.F., São Paulo, SP: Saraiva, 2010. Tradução de: *Entrepreneuriat régional et économie de la connaissance*.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 2, p. 157 -174, mai/ago. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n2/v5n2a08.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. Saraiva, 2005.

MACEDO, R. C. et al. Confiança nos Relacionamentos em Cluster de Empresas. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 57, n. 4, p.330-341, ago. 2017. FapUNIFESP (SCIELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020170404>

MARQUES, L.A.S. **Práticas de Gestão de Pessoas Usadas nas Indústrias de Lingerie de Juruáia**. 2017. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso - MBA Gestão Estratégica de Pessoas. Pontifícia Universitária Católica de Minas Gerais - PUC MINAS, Poços de Caldas, MG. 2017.

MIRANDA, L. **A Terra das Oportunidades: empresárias garantem geração de emprego e renda para a população e o desenvolvimento de outros setores da economia**. **Revista Juruáia**, n.1, Abr. 2017

MIRANDA, M. G. de C.; LIBOREIRO, K. R.; BORGES, R. Socializar para Adequar-se: Como Redes Sociais Intraorganizacionais Podem Influenciar a Adequação Indivíduo-Organização. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 21, n. 5, art. 4, p. 666-684, Rio de Janeiro, setembro/outubro, 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160189>

MONTEIRO, W. Lingerie do Norte ao Sul de Minas Gerais: Juruáia, no sul do estado, 'vive lingerie'; Taiobeiras, no Norte, começa a entrar neste nicho de mercado; sacoleiras garantem a produção. **Agência Sebrae de Notícias**. Minas Gerais, jun.2016. Disponível em:< <http://www.mg.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/MG/lingerie-do-norte-ao-sul-de-minas-gerais,ff86b85844cb5510VgnVCM1000004c00210aRCRD> >. Acesso em: 15 nov. 2017.

MORAIS, I. D. C. de; SOARES, A. M. Impacto do Marketing Interno sobre a Orientação para o Mercado em Empresas Brasileiras. **Revista de Administração Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 197-215, abr. 2016. FapUNIFESP (SCIELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140>

069

PATINO, J. D. P.; ARBELAZ, I. C. L. Gestión Humana de Orientación Analítica: Un Camino para La Responsabilización. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 56, n. 1, p. 101-113, fev. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160109>

PEARSON, L. Moda Íntima: Ceará, o Segundo Maior Pólo do Brasil. **Fashion Bubbles**, [S.l.], jun. 2010. Disponível em:<<http://www.fashionbubbles.com/estilo/moda-intima-ceara-o-segundo-maior-polo-do-brasil/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET. **Perfil do Município de Juruáia**. Disponível em < http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_per

fil_municipio/index.php>. Acesso em 15 Dez. 2018.

RAMOS JÚNIOR, I. O; REIS NETO, M. T; KILMNIK, Z. M.; SOUKI, G.Q. Liderança Organizacional: um levantamento bibliográfico. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 87-95, dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.5102/un.gti.v6i2.4189>

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, vol.16, n.5, p.744-764, out. 2012. FapUNIFESP (SCIELO). <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>

SANTOS, M; LIMA, I.C; MEIRELLES, L.H.S; LIMA, J.C.S & TENORIO, F.M. Gestão da Cadeia Produtiva Têxtil: uma abordagem à luz da pesquisa operacional. In: **Congresso Científico Têxtil e Moda do Centro Universitário FEI – SP, 5, 2017. São Paulo, SP.** p. 1-11. Disponível em:<<http://contextmod.net.br/index.php/quinto/article/view/560>>. Acesso em 26 set. 2017.

SANTOS, P. C. dos S.; PRADO, M. de S. *Business Intelligence: um estudo de maturidade em empresa de confecções de lingerie*. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 394-400, ago./dez. 2014. Disponível em: < http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1477/pdf_221>. Acesso em: 09 dez. 2018.

SILVA, Samantha. **Lingerie Tira Mulheres do Campo e faz Polo Virar Realidade em Juruáia**. G1 Sul de Minas. Juruáia, 05 Set. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/2013/09/de-aposta-realidade-mulheres-comandam-crescimento-em-juruia.html>>. Acesso em 20 jan. 2018

VASCONCELLOS, M. J. E. Mundo em Movimento.Pensamento Sistêmico: O novo paradigma da ciência. **Jornal Estado de Minas**, Caderno Pensar, 2002.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-296-8

