

Engenharia de Produção: Vetor de Transformação do Brasil 2

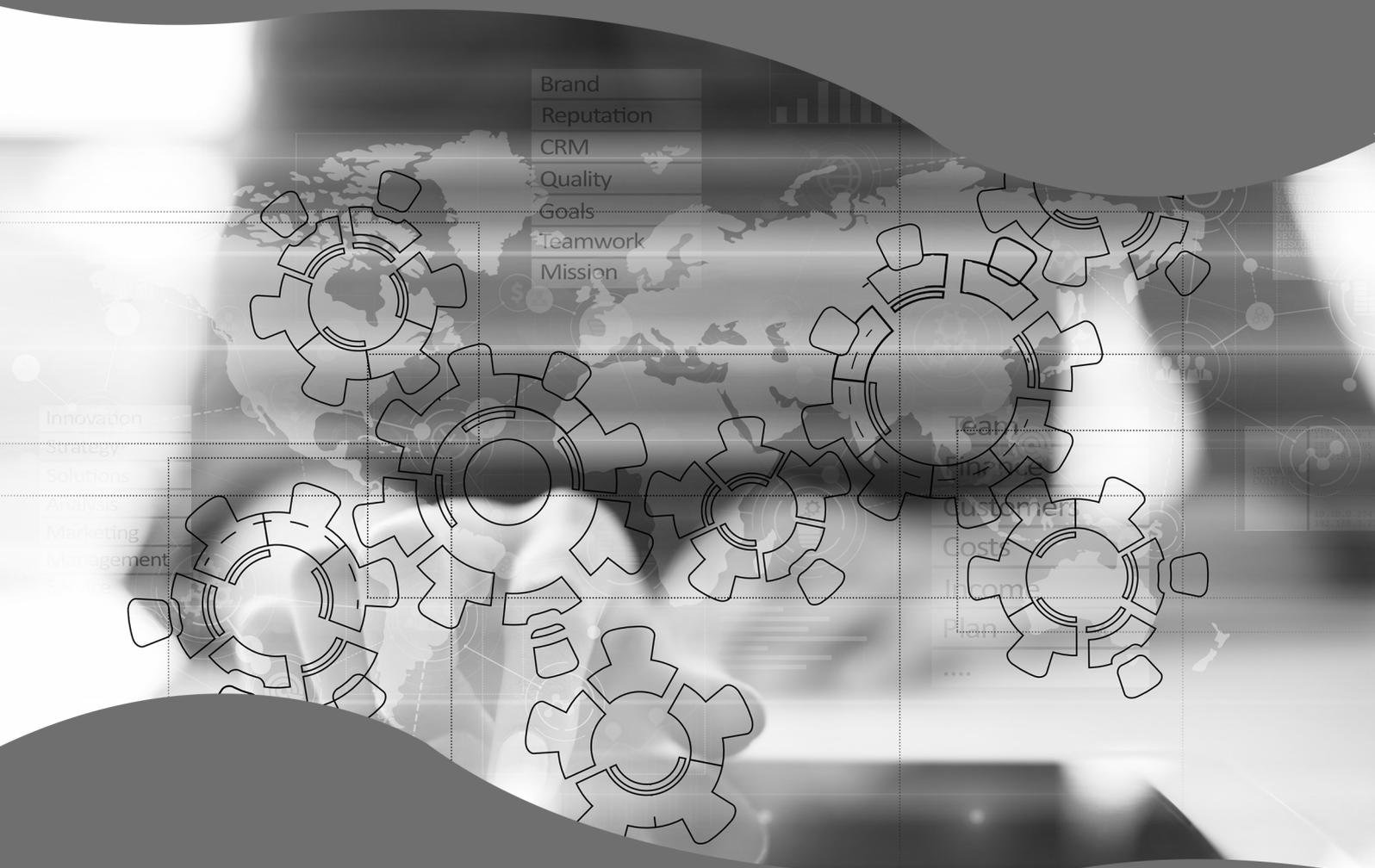


**Jaqueline Fonseca Rodrigues
(Organizadora)**

Atena
Editora

Ano 2019

Engenharia de Produção: Vetor de Transformação do Brasil 2



**Jaqueline Fonseca Rodrigues
(Organizadora)**

Atena
Editora

Ano 2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Geraldo Alves
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

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

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof^a Dr^a Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
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. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof^a Dr^a Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof^a Dr^a Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof^a Dr^a Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
E57	<p>Engenharia de produção [recurso eletrônico] : vetor de transformação do Brasil 2 / Organizadora Jaqueline Fonseca Rodrigues. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Engenharia de Produção Vetor de Transformação do Brasil; v. 2)</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: World Wide Web. Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-892-2 DOI 10.22533/at.ed.922192312</p> <p>1. Engenharia de produção – Pesquisa – Brasil. 2. Gestão de qualidade. I. Rodrigues, Jaqueline Fonseca. II. Série.</p> <p style="text-align: right;">CDD 658.5</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Antes de efetuar a apresentação do volume em questão, reforçamos o já descrito no volume 1, que se deve considerar que a Engenharia de Produção se dedica à concepção, melhoria e implementação de sistemas que envolvem pessoas, materiais, informações, equipamentos, energia e maiores conhecimentos e habilidades dentro de uma linha de produção.

O segundo volume, com 19 capítulos, é constituído com estudos contemporâneos relacionados aos processos de Engenharia de Produção, além das áreas de: Análise de Risco; Acidentes do trabalho; Doenças Ocupacionais; Gestão de risco, Governo, Administração Pública, entre outras.

Tanto a Engenharia de Produção, como as pesquisas correlatas mostram a evolução das ferramentas aplicadas no contexto acadêmico e empresarial. Algumas delas, provenientes de estudos científicos, baseiam os processos de tomadas de decisão e gestão estratégica dos recursos utilizados na produção.

Além disso, os estudos científicos sobre o desenvolvimento acadêmico em Engenharia de Produção mostram novos direcionamentos para os estudantes, quanto à sua formação e inserção no mercado de trabalho.

Diante dos contextos apresentados, o objetivo deste livro é dar continuidade a condensação de extraordinários estudos envolvendo a sociedade e o setor produtivo de forma conjunta através de ferramentas que transformam a Engenharia de Produção, o Vetor de Transformação do Brasil.

A seleção efetuada inclui as mais diversas regiões do país e aborda tanto questões de regionalidade quanto fatores de desigualdade promovidas pelo setor produtivo.

Deve-se destacar que os locais escolhidos para as pesquisas apresentadas, são os mais abrangentes, o que promove um olhar diferenciado na ótica da Transformação brasileira relacionada à Engenharia de Produção, ampliando os conhecimentos acerca dos temas abordados.

Finalmente, esta coletânea visa colaborar ilimitadamente com os estudos empresariais, sociais e científicos, referentes ao já destacado acima.

Não resta dúvidas que o leitor terá em mãos extraordinários referenciais para pesquisas, estudos e identificação de cenários produtivos através de autores de renome na área científica, que podem contribuir com o tema.

Aos autores dos capítulos, ficam registrados os Agradecimentos da Organizadora e da Atena Editora, pela dedicação e empenho sem limites que tornaram realidade esta obra que retrata os recentes avanços científicos do tema.

Por fim, espero que esta obra venha a corroborar no desenvolvimento de conhecimentos e inovações, e auxilie os estudantes e pesquisadores na imersão em novas reflexões acerca dos tópicos relevantes na área de Engenharia de Produção. Boa leitura!!!!

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
ANÁLISE DA LIQUIDEZ DOS DERIVATIVOS AGRÍCOLAS NO MERCADO BRASILEIRO E SEU IMPACTO NUMA MESA DE OPERAÇÕES DE UMA GRANDE INSTITUIÇÃO FINANCEIRA	
Gibran Felipe Luis Perez Zotes	
DOI 10.22533/at.ed.9221923121	
CAPÍTULO 2	13
ANÁLISE DE RISCO DE ACIDENTE DO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA JALECOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA	
Poliana de Oliveira Araújo Amorim Leila Medeiros Santos Bento Francisco dos Santos Júnior	
DOI 10.22533/at.ed.9221923122	
CAPÍTULO 3	30
ANÁLISE MULTICRITÉRIO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	
Camila Aparecida Maciel da Silveira	
DOI 10.22533/at.ed.9221923123	
CAPÍTULO 4	42
COMPETITIVIDADE E TERCEIRIZAÇÃO NO TRANSPORTE DE CARGA: O CASO DE ESCOAMENTO DE COMMODITIES AGRÍCOLAS PARA EXPORTAÇÃO	
Diogo Ferraz Maria Rita Pontes Assumpção	
DOI 10.22533/at.ed.9221923124	
CAPÍTULO 5	55
ESTUDO DA REDUÇÃO DO RETRABALHO EM UMA PLANTA DE LUBRIFICANTES NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL	
Natália Siqueira Santiago Ana Paula Barbosa Sobral Flávio Santos de Gusmão Lima	
DOI 10.22533/at.ed.9221923125	
CAPÍTULO 6	71
AVALIAÇÃO EXPERIMENTAL DO PROCESSO CORROSIVO DO COBRE NA CIDADE DE RIO DAS OSTRAS APLICADO COMO MÉTODO ATIVO DE ENSINO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	
Vitor Eduardo Martins Maciel Mateus Carvalho Amaral Cristiane Muniz Hottz Mariana Santos Nacif Vargas Vanessa End de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.9221923126	

CAPÍTULO 7	86
GESTÃO DE RISCO SUA APLICAÇÃO NO GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL (GDF)	
Marcelo Mafra Leal Edgard Costa Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.9221923127	
CAPÍTULO 8	99
GESTÃO DO CONHECIMENTO PESSOAL, UMA “NOVA” PERSPECTIVA?	
Débora Clarissa Valim de Souza Vasconcellos Américo da Costa Ramos Filho	
DOI 10.22533/at.ed.9221923128	
CAPÍTULO 9	111
IMPLEMENTAÇÃO DA METODOLOGIA MASP EM UM CANTEIRO KAIZEN PARA MELHORIA DOS PROCESSOS LOGÍSTICO	
Joana Marcelino Gomes Rodrigo Linhares Lauria Edson de Jesus Filho Marcos dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.9221923129	
CAPÍTULO 10	124
INDICADORES DE ABSENTEÍSMO ASSOCIADOS ÀS LICENÇAS MÉDICAS DE TRABALHADORES DE UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS DA REGIÃO METROPOLITANA DE GOIÂNIA-GO	
Huesly Stival Vieira Isabelle Rocha Arão	
DOI 10.22533/at.ed.92219231210	
CAPÍTULO 11	145
INTERNET DAS COISAS APLICADA À EDUCAÇÃO	
Alan Kilson Ribeiro Araújo Eliane da Conceição Silva Francimar dos Santos Sousa Francinaldo dos Santos Cunha Hernandes Erick de Sousa Rodrigues Valter Antonio de Lima Cavalcante	
DOI 10.22533/at.ed.92219231211	
CAPÍTULO 12	162
LEAN OFFICE: UMA ABORDAGEM PARA MELHORIA DOS PROCESSOS INTERNOS DE UMA EMPRESA DE ÓLEO E GÁS	
Rafael Gardel Azzariti Brasil Robisom Damasceno Calado Marcos Felipe Pereira Valença Caio Silva Lins	
DOI 10.22533/at.ed.92219231212	

CAPÍTULO 13 176

O DIREITO A PROPRIEDADE: UMA ANÁLISE JURÍDICA DOS CONFLITOS DE TERRAS NO BRASIL E OS ASPECTOS AMBIENTAIS ENVOLVIDOS

Pando Angeloff Pandeff
Thaiana Moreira da Costa
Louise Angeloff

DOI 10.22533/at.ed.92219231213

CAPÍTULO 14 190

O USO DAS REDES SOCIAIS PELO MINISTÉRIO DO TURISMO COMO FORMA DE PROMOÇÃO DO TURISMO NACIONAL

Wania Cavalcanti
Renata Céli Moreira da Silva Paula
Liana Cid Barcia

DOI 10.22533/at.ed.92219231214

CAPÍTULO 15 206

OTIMIZAÇÃO DA CAPACIDADE DE CARGA EM UM SISTEMA DE ENGRENAGENS

Gabriel Safanelli
Ademir Jose Demétrio
Claiton Emilio do Amaral
Emerson Jose Corazza
Fabio Krug Rocha
Gilson Joao dos Santos
Renato Cristofolini
Rosalvo Medeiros

DOI 10.22533/at.ed.92219231215

CAPÍTULO 16 224

POSSÍVEIS APLICAÇÕES DA LÓGICA FUZZY NA GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

Ilan Chamovitz
Carlos Alberto Nunes Cosenza

DOI 10.22533/at.ed.92219231216

CAPÍTULO 17 238

PROCESSOS PRODUTIVOS DISCRETOS E CONTÍNUOS: PROCEDIMENTOS, MÉTODOS E SEQUÊNCIAS NA PERBRAS

José Roosevelt Marques Araujo
Leila Medeiros Santos
Bento Francisco dos Santos Júnior

DOI 10.22533/at.ed.92219231217

CAPÍTULO 18 257

PROPOSTA PARA OTIMIZAÇÃO DO SISTEMA DE REFRIGERAÇÃO DE MÁQUINAS DE UMA EMPRESA DE SOLUÇÕES EM IDENTIFICAÇÃO

Alexia Santos Alves de Carvalho
Ademir Jose Demétrio
Claiton Emilio do Amaral
Emerson Jose Corazza
Fabio Krug Rocha

Gilson Joao dos Santos
Renato Cristofolini
Rosalvo Medeiros

DOI 10.22533/at.ed.92219231218

CAPÍTULO 19	276
ROADMAP DE GESTÃO INTEGRADA PARA O DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS DE PESQUISA	
Marianna Caroline Zanini Dutra	
Fabiane Vieira Romano	
Leonardo Nabaes Romano	
DOI 10.22533/at.ed.92219231219	
SOBRE A ORGANIZADORA	289
ÍNDICE REMISSIVO	290

GESTÃO DO CONHECIMENTO PESSOAL, UMA “NOVA” PERSPECTIVA?

Data de aceite: 22/11/2019

Débora Clarissa Valim de Souza Vasconcellos

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,
do Programa de Pós-Graduação em Gestão e
Estratégia, Seropédica - RJ

Américo da Costa Ramos Filho

Universidade Federal Fluminense, Departamento
de Administração e Administração Pública, Niterói
– RJ

RESUMO: A trama socioeconômica imposta pela sociedade contemporânea, faz com que a relação indivíduo e organização esteja cada vez mais pautada no desenvolvimento de ambos. Neste cenário, valorizar e gerenciar o conhecimento de forma estratégica é um diferencial para o sucesso organizacional e o ser humano com seus talentos, é visto como um diferencial para o sucesso do todo. Sendo assim, pretendemos neste artigo, a partir de uma pesquisa bibliográfica, com base em obras de autores que têm se destacado em pesquisas sobre o tema, definir e refletir sobre o que é o termo Gestão do Conhecimento Pessoal (GCP/ PKM), e que benefícios a GCP vem trazendo para organizações e pessoas, diante dessa dinâmica imposta pela era do conhecimento, proporcionando assim, uma visão geral sobre o tema abordado, e permitindo reflexões se

esta é uma “nova” perspectiva ou algo sempre presente, mesmo que de forma não elaborada, na rotina dos sujeitos.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão do Conhecimento Pessoal, Estratégia, Talentos Individuais, Gestão do Conhecimento.

PERSONAL KNOWLEDGE MANAGEMENT, A “NEW” PERSPECTIVE?

ABSTRACT: The socioeconomic fabric imposed by contemporary society, makes the relationship individual and organization is increasingly based on the development of both. In this scenario, valuing and managing knowledge strategically is a differential for organizational success and the human being with their talents is seen as a differential for the success of the whole. Thus, we intend in this article, based on a bibliographic research, based on works by authors who have excelled in research on the subject, to define and reflect on what is the term Personal Knowledge Management (PKM), and what benefits the GCP has been bringing to organizations and people, in face of this dynamic imposed by the knowledge age, thus providing an overview on the theme addressed, and allowing reflections on whether this is a “new” perspective or something always present, even if it is not elaborated, in the routine of the subjects.

KEYWORDS: Personal Knowledge Management, Strategy, Individual Talents, Knowledge management

1 | INTRODUÇÃO

Não é de hoje que o conhecimento desempenha um papel fundamental na história das sociedades. A nova economia de acordo com Corrêa, Assunção e Corrêa (2005), busca modelos de gestão que favoreçam soluções de forma estratégica e inteligente. Portanto, diante de um mercado cada vez mais exigente, que nos impõe uma necessidade diária de aprimoramento, temos uma mudança necessária na visão de gestão.

O ser humano com seus talentos, passa a ser um diferencial para o sucesso do todo (TERRA, 2000). Assim a chamada era do conhecimento transforma a sociedade, as organizações e as pessoas (DICKEL; MOURA, 2016), conforme ilustrado no mapa abaixo.

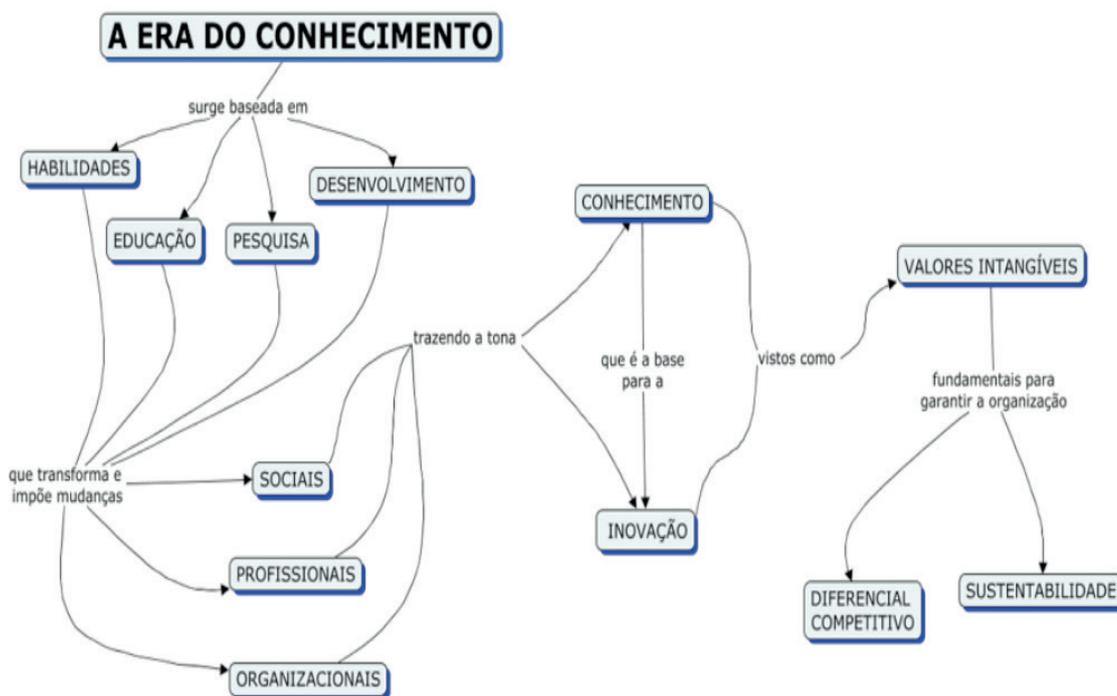


Figura 1 - Fonte: Elaboração própria

Baseada em habilidades, educação, pesquisa e desenvolvimento, temos mudanças sociais, organizacionais e profissionais que trazem à tona valores intangíveis como o conhecimento e a inovação.

Ribeiro (2007) reflete esse fato, afirmando que as instituições vêm promovendo mudanças em sua cultura, introduzindo estratégias com vistas à autonomia, à participação e ao comprometimento das pessoas em busca de diferencial competitivo e sustentabilidade.

Na literatura sobre Gestão do Conhecimento, observa-se, um amplo reconhecimento de que há um volume de conhecimento de qualidade centrado nas pessoas, que nem sempre é expressível, pois, muitas vezes não há espaço para partilha de ideias, o conhecimento tácito que como coloca Nonaka e Takeuchi (1997), reside nas pessoas, se mantendo útil e atual e é de grande valor para as organizações, sendo um diferencial. Assim, nesta trama socioeconômica imposta pela sociedade contemporânea, a relação colaborador e instituição está cada vez mais pautada no desenvolvimento de ambos.

Não é de hoje, que o conhecimento é visto como uma fonte de vantagem competitiva duradoura (NONAKA, 1994), portanto, valorizá-lo e gerenciá-lo de forma estratégica, se torna fundamental.

Diante desses fatos, pretendemos neste artigo, a partir de uma pesquisa bibliográfica, com base em obras de autores que têm se destacado em pesquisas sobre o tema, definir e refletir sobre o que é o termo Gestão do Conhecimento Pessoal (GCP) ou *Personal Knowledge Management* (PKM), e que benefícios a GCP vem trazendo para organizações e pessoas diante dessa dinâmica imposta pela era do conhecimento, proporcionando assim, uma visão geral sobre o tema abordado.

Optamos por uma pesquisa bibliográfica, pois de acordo com Gil (2009) esta possibilita, acesso a informações, gerando a união de dados dispersos em publicações diversas, tendo como objetivo auxiliar a construção de um quadro conceitual do termo Gestão do Conhecimento Pessoal. A pesquisa bibliográfica, ainda segundo este autor, é desenvolvida com base em material já elaborado, principalmente livros e artigos científico, sendo assim, de grande valor na elaboração de referenciais teóricos.

Entendemos, portanto, que a pesquisa bibliográfica impulsiona o aprendizado e possibilita, o surgimento de novas reflexões sobre temas já abordados. Nesse sentido, Lima e Mito (2007), afirmam que a pesquisa bibliográfica é um procedimento metodológico importante nas produções científicas, principalmente quando se trata de temas pouco explorados, pois podem gerar o surgimento de novas hipóteses capazes de possibilitar outras pesquisas.

Sendo assim, iniciamos nossa reflexão definindo o termo Gestão do Conhecimento com o objetivo de contextualizar nosso estudo e a partir de então, analisar e refletir sobre o termo Gestão do Conhecimento Pessoal, uma “nova” perspectiva ou algo sempre presente, mesmo que de forma não elaborada, na rotina dos sujeitos.

2 | GESTÃO DO CONHECIMENTO (GC)

É fato que o conceito Gestão do Conhecimento vem sendo construído e

reconstruído a partir das influências impostas pela sociedade do conhecimento. Temos hoje, a Gestão do Conhecimento, vista como um valioso recurso estratégico para a vida das pessoas e das organizações (JANNUZZI; FALSARELLA; SUGAHARA, 2016).

A Gestão do Conhecimento vem proporcionando melhorias no curso dos processos e atividades nas organizações, sendo concretizada como um fator gerador de competitividade, crescimento e sustentabilidade organizacional, já que está ligada diretamente a concepção de geração da inovação (JANNUZZI; FALSARELLA; SUGAHARA, 2016).

A era do conhecimento como vimos na figura 1, traz à tona ativos intangíveis, que perpassam os ativos tradicionais, ou seja, mão de obra, capital e tecnologia. Gerir o conhecimento para enfrentar os desafios organizacionais, e criar valores adicionais, passa a ser fundamental, já que neste contexto, conhecimento bem gerido, é visto como capaz de trazer eficiência e eficácia (DICKEL; MOURA, 2016).

Temos a Gestão do Conhecimento garantindo, então, a capacidade de inovar nas organizações com base nos conhecimentos internos e externos, gerando diferencial e agregando valor, fator fundamental na sociedade contemporânea para qualquer organização (CARNONGIA et al., 2004).

Como contribui Schumpeter (1984), combinando diferentes tipos e partes do conhecimento, podemos transformá-lo em novos produtos e serviços úteis ao mercado e a sociedade. Já que a transformação que as inovações geradas pela GC trazem não se limitam a produtos, mas abrangem conceitos, serviços e ideais.

Nesse sentido, Dickel e Moura (2016, p.218) acrescentam “*the management of organizational knowledge has proved to be decisive for achieving objectives and competitive advantage, since the knowledge of organizations and their experiences have made the decision-making easier, precise and assertive.*” Temos então, a Gestão do Conhecimento, como um dos fatores chaves para o aprimoramento dos processos de tomada de decisão nas organizações.

Mas o conhecimento por sua vez, tem como característica marcante, a subjetividade, que imprime complexidade ao tema. As organizações buscam tratar o conhecimento como algo gerenciável, mas parte significativa do conhecimento está centrada nas pessoas que compõem a organização (JANNUZZI; FALSARELLA; SUGAHARA, 2016).

O processo de construção do conhecimento é inerente ao ser humano, passa-se então a fazer parte do processo de Gestão do Conhecimento os processos de aprendizagem organizacional, onde a valorização do espaço para compartilhamento de conhecimentos e desenvolvimento dos mesmos, é visto como fator primordial na engrenagem da busca pela eficiência, eficácia e produtividade organizacional (ANGELONI, 2008). Mas apesar de investimentos e valorização da aprendizagem

dentro das organizações, ainda há uma parcela de subjetividade ligada aos pressupostos de cada sujeito, que interfere diretamente no processo.

Diante desses fatos e de todo esse cenário que permeia a sociedade como um todo, incluindo as organizações públicas, temos a valorização da Gestão do Conhecimento ocorrendo, mesmo que de forma implícita, como vemos muitas vezes no setor público, e ficando claro que uma gestão orientada para a implantação da GC, é cada vez mais necessária e essencial (FONSECA; FONSECA, 2013).

Nonaka (1994) define conhecimento como uma crença justificada. Davenport e Prusak (1998) afirmam que o conhecimento é informação contextualizada com significado e interpretação. Angeloni (2003) acrescenta que o conhecimento é uma informação já processada pelas pessoas, de acordo com seus pressupostos e valores.

O conhecimento surge, portanto, a partir da informação. Seria a informação tratada e está ligado aos valores individuais de cada um, como Nonaka e Takeuchi (1997) defendem. Nesse sentido, Jannuzzi, Falsarella e Sugahara (2016) contribuem acrescentando que a informação se transforma em conhecimento, a partir do momento que modifica a estrutura de conhecimento de quem a recebe. Portanto, temos o conhecimento como uma informação pronta para uso e ação, uma informação de alto valor.

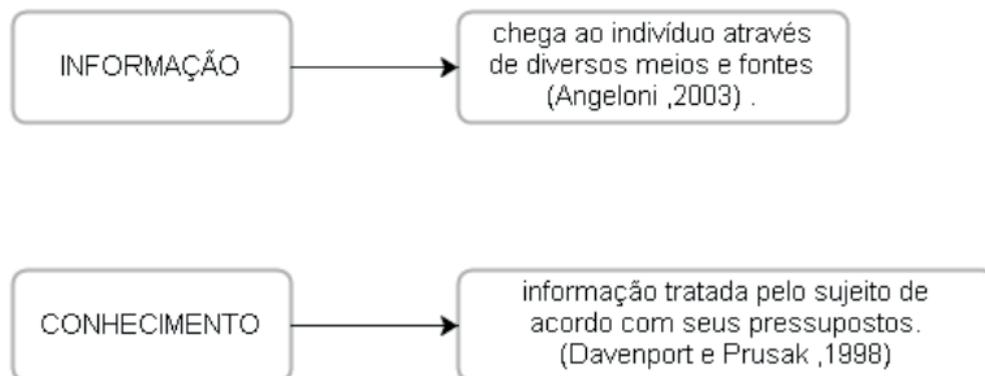


Figura 2 - Fonte: Elaboração própria

No âmbito das Teorias Organizacionais a Gestão do Conhecimento emerge como uma forma estruturada de tratar o conhecimento (JANNUZZI; FALSARELLA; SUGAHARA, 2016). Davenport e Prusak (1998) contribuem definindo a Gestão do Conhecimento como um processo integrado que cria, organiza, dissemina e intensifica o conhecimento, visando a melhoria de desempenho organizacional. Jarrar (2002) define a GC como um processo contínuo de administrar o conhecimento para ajudar a competitividade de uma organização.

Portanto, temos a Gestão do Conhecimento estritamente ligada ao desenvolvimento de oportunidades para as organizações. Porém, como Rossetti

et al (2008) ressalta, é fator fundamental identificar e gerir de forma inteligente o conhecimento das pessoas nas organizações e acrescenta que a Gestão do Conhecimento consiste em combinar o saber explícito e o saber fazer nos processos, ou seja o saber tácito, de forma a criar valor.

Donate e Pablo (2015), contribuem nesse sentido afirmando que o principal objetivo da GC dentro de uma organização é obter consciência do conhecimento organizacional de forma individual e coletiva para tornar seu uso mais eficaz.

O termo Gestão do Conhecimento, como uma ideia de gerir informações, ganha espaço a partir da década de 1990 (CRUZ; NAGANO, 2008) e nesse cenário temos a informação e o conhecimento como valores intangíveis para as organizações, sendo o conhecimento um agente facilitador da tomada de decisões, tornando-a mais assertiva, e a GC como a capacidade de lidar de forma criativa com as diferentes dimensões do conhecimento, sendo decisiva como diferencial competitivo (ROSSETTI et al., 2008).

Na literatura, o conhecimento é dividido por tipos, aqui nos limitaremos aos conceitos que mais impactam no debate proposto neste artigo, conhecimento tácito e explícito.

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1997), o conhecimento tácito, é centrado nas pessoas, é próprio, sendo um diferencial, muitas vezes não está formalizado e é cercado de pressupostos e valores pessoais. Jannuzzi, Falsarella e Sugahara (2016) acrescentam que o conhecimento tácito, é de difícil captura, pois seu conteúdo advém das experiências e modelo mental dos indivíduos. Já o conhecimento explícito, de acordo com Nonaka e Takeuchi (1997), pode ser facilmente compartilhado, e essa é inclusive a principal diferença entre ambos, ele está registrado, formalizado. No entanto, o conhecimento explícito sempre vem acompanhado do conhecimento tácito (NISSEN; KAMEL; SENGUPTA, 2000).

De acordo com Escrivão e Nagano (2014), é o indivíduo quem cria o conhecimento e não a organização, sendo assim, o conhecimento ficará perdido se o processo de conversão não ocorrer e por sua vez essa conversão precisa ser incentivada, as organizações, portanto, devem desenvolver condições para ativar esses processos, a espiral do conhecimento definida por Nonaka e Takeuchi (1997) como “características-chave da criação do conhecimento”.

Muitos estudos têm sido desenvolvidos na área de GC, e alguns pesquisadores questionam, inclusive, as definições sobre o termo, pois entendem que as experiências individuais são essenciais e fazem do processo de GC, um processo único para cada indivíduo. Nesse sentido, a Gestão do Conhecimento pode promover o compartilhamento de informações, através de processos de aprendizagem organizacional, mas a GC, como processo que cria, organiza, dissemina e intensifica o conhecimento, seria algo mais pessoal, individual e subjetivo (JANNUZZI;

FALSARELLA; SUGAHARA, 2016).

Temos então a Gestão do Conhecimento entrando numa fase de consolidação de conceitos, integrando fatores humanos, aspectos organizacionais, tecnológicos e processos de gestão. Trazendo à tona a valorização do capital humano, como valor intangível (GRANT, 2011). Diante dessa perspectiva, damos enfoque a Gestão do Conhecimento Pessoal.

3 | GESTÃO DO CONHECIMENTO PESSOAL (GCP / PKM)

Buscando na literatura, temos diferentes abordagens sobre o termo Gestão do Conhecimento no âmbito organizacional. Muitas organizações investem em tecnologias da informação para facilitar o compartilhamento e a integração das informações, mas nem sempre com sucesso, pois a Gestão do Conhecimento vai além, envolve pessoas e cultura, como apontado por Jannuzzi, Falsarella e Sugahara (2016).

De acordo com Che-Hung, Jen e Ching-Wei (2017), a Gestão do Conhecimento Pessoal é um conceito de gerenciamento do conhecimento relativamente novo. Nesse sentido Jefferson (2006) conclui que esta é uma perspectiva individual para a Gestão do Conhecimento, que visa ajudar na aprendizagem, desenvoltura, criatividade e trabalho em equipe ao longo da vida, gerando autonomia de ação como complementa Schmitt (2015).

O termo ganha destaque a partir de 1999, quando Frand e Hixon elaboraram um trabalho para auxiliar seus alunos a lidarem com a “sobrecarga de informações” que recebiam. Neste trabalho, os autores previam a transformação de valores pelo qual os alunos passariam já no século XXI (CHEONG; TSUI, 2011).

O trabalho acaba sendo generalizado, quando se percebe que era possível aplicar a qualquer pessoa, em qualquer campo. Os autores valorizavam o fato do sentir como algo que agrega valor e transforma a informação em conhecimento, já que somos expostos a uma sobrecarga de informações, mas precisamos de sensibilidade para identificar as informações redundantes e irrelevantes, ou seja, aprender / ser sensível para filtrar o que pode fazer a diferença e deve ser armazenado, assim como usar a tecnologia como uma ferramenta facilitadora nesse processo.

Frand e Hixon (1999) definiram então, a Gestão do Conhecimento Pessoal como um sistema projetado pelos indivíduos para uso pessoal, integrando e organizando as informações que este julga relevante a fim de transformá-las em um conhecimento aplicável.

Temos então a experiência, a vivência e pressupostos individuais interferindo nos processos de construção do conhecimento. Wright (2005) define a Gestão do

Conhecimento Pessoal como a capacidade do sujeito de melhorar sua performance, através da aplicação do conhecimento e sugere que a GCP está vinculada às atividades de resolução de problemas, mesmo sendo muitas vezes um processo inconsciente. Volkel e Abecker (2008) definem a *Personal Knowledge Management* (PKM) como o processo que permite que os indivíduos gerenciem seus conhecimentos.

Para Pauleen e Gorman (2011) a GCP pode tornar os indivíduos mais eficientes, aprimorando competências individuais, a PKM é a aplicação do gerenciamento do conhecimento através de estratégias individuais com base em experiências e habilidades, criando valor, ou seja os pressupostos individuais dos sujeitos interferindo no processo.

Avery et al. (2001) afirma que a partir da PKM os indivíduos desenvolveram auto-consciência de seus limites e habilidades, ou seja, o que eles sabem e o que podem fazer, assumindo estratégias para adquirir novos conhecimentos e estratégias para acessar novas informações quando necessário. Higgison (2004) definiu a Gestão do Conhecimento Pessoal como algo valioso para a manutenção das redes de relações entre indivíduos explorando o capital pessoal.

Para Ahmed, Kok e Loh (2002) a Gestão do Conhecimento Pessoal favorece o compartilhamento de experiências entre indivíduos. Nesse sentido, Martin (2008) acrescenta que a GCP facilita a forma como organizamos nosso conhecimento, a fim de melhor explorá-lo para atingir nossos objetivos e continuar criando novos conhecimentos.

De forma prática, Tsui (2002) acrescenta que se trata de uma coletânea de processos que os indivíduos realizam diariamente a fim de gerir sua rotina, classificando, reunindo e recuperando conhecimentos não apenas relacionados a rotina de trabalho, mas também as atividades sociais. Como pontua Efimova (2005) a PKM é um processo interativo entre pessoas e ideias.

Concluimos então, que a Gestão do Conhecimento Pessoal está diretamente ligada a individualidade e singularidade de cada sujeito. Para Charlot (2005) o sujeito é, ao mesmo tempo, um ser humano singular e social. É um ser que ocupa uma posição social adquirida por pertencer a um grupo social e, ao longo da vida, produz sentidos e significados sobre si e o mundo, construindo sua singularidade. Este autor ainda acrescenta que o sujeito se constrói à medida que aprende, sendo esse aprendizado fruto das relações consigo próprio, com os outros a sua volta e com o meio no qual está inserido. O aprender é obrigatório no processo de construção do sujeito, o aprender não fica restrito à obtenção do conteúdo intelectual, mas abrange todas as relações que o sujeito estabelece para adquiri-lo (CHARLOT, 2005).

Pauleen e Gorman (2011) afirmam que através da Gestão do Conhecimento Pessoal, o indivíduo pode desenvolver bons hábitos de estudo, melhorando sua capacidade de administrar a informação e seu conhecimento profissional, sendo mais

competitivo para estabelecer bases sólidas no desenvolvimento do conhecimento. A PKM não se limita a gerenciar conteúdo tangível, mas também, extrair informações dos dados brutos e sistematizá-los.

Che-Hung, Jen e Ching-Wei (2017), resumem que a Gestão do Conhecimento Pessoal na essência, visa ajudar os indivíduos a melhorarem a eficiência do trabalho e integrar seus recursos de informação para melhorar a competitividade. Esses autores defendem que com a PKM, os indivíduos podem lidar com grandes volumes de informações em um curto período de tempo, bem como obter rápida e efetivamente o conhecimento necessário, utilizando com precisão esse conhecimento e melhorando assim, a eficiência de seu trabalho.

O mundo moderno exige desenvolvimento contínuo dos indivíduos, a fim de manter sua competitividade, daí o investimento no capital intangível ser algo tão valorizado (PAULEEN; GORMAN, 2011).

A Gestão do Conhecimento Pessoal permeia, portanto, a vida cotidiana, gerando ganhos individuais e também melhorias para processos coletivos (SCHMITT; BUTCHART, 2014). Podendo agregar valores significativos nas competências dos sujeitos e da organização (CHEONG; TSUI, 2011).

De acordo com Cheong e Tsui (2011), a PKM vai além de gerenciar apenas informações pessoais, podendo contribuir para o trabalho em equipe e o aprendizado individual e coletivo ao longo da vida.

Na tabela abaixo, destacamos algumas das definições sobre o conceito Gestão do Conhecimento Pessoal, aqui elencadas.

Autor	Ano	Definição
Che-Hung, Jen e Ching-Wei	2017	A GCP visa ajudar os indivíduos a melhorarem a eficiência do trabalho e integrar seus recursos de informação para melhorar a competitividade. Com a PKM, os indivíduos podem lidar com grandes volumes de informações em um curto período de tempo, bem como obter rápida e efetivamente o conhecimento necessário, utilizando com precisão esse conhecimento e melhorando assim, a eficiência de seu trabalho.
Pauleen e Gorman	2011	GCP pode tornar os indivíduos mais eficientes, aprimorando competências individuais, a PKM é a aplicação do gerenciamento do conhecimento através de estratégias individuais com base em experiências e habilidades, criando valor.
Volkel e Abecker	2008	Processo que permite que os indivíduos gerenciem seus conhecimentos
Wright	2005	Capacidade do sujeito de melhorar sua performance através da aplicação do conhecimento e sugere que a GCP está vinculada as atividades de resolução de problemas.
Frاند e Hixon	1999	GCP como um sistema projetado pelos indivíduos para uso pessoal, integrando e organizando as informações que este julga relevante a fim de transformá-las em um conhecimento aplicável.

Tabela 01 – Definições: Gestão do Conhecimento Pessoal(GCP/PKM)

Fonte: Elaboração própria

Essa tabela permite uma observação de cinco conceitos definidos por diferentes autores, em intervalos de tempo consideráveis. Nessas definições, podemos destacar a presença da Gestão do Conhecimento Pessoal como um agente facilitador da rotina do sujeito, assim como, podemos a partir delas, refletir se a Gestão do Conhecimento Pessoal seria uma nova perspectiva, ou algo já presente de forma implícita na rotina dos sujeitos.

4 | CONCLUSÃO

Diante das definições aqui apresentadas sobre o termo Gestão do Conhecimento Pessoal, entendemos este, como sendo a busca de melhorar o desempenho do indivíduo e da organização através do gerenciamento das informações recebidas, contribuindo assim, para o trabalho em equipe e o aprendizado individual e coletivo.

Através da GCP os indivíduos podem lidar com grandes volumes de informações em um curto período de tempo, e obter rápida e efetivamente o conhecimento, filtrando o que é de relevância para o contexto e sendo assim, mais eficientes, aprimorando competências individuais que facilitam a tomada de decisões.

A Gestão do Conhecimento Pessoal se baseia no gerenciamento do conhecimento através de estratégias individuais, com base em vivências e habilidades do sujeito. Trata-se, portanto, de um processo cercado de subjetividade, onde cada sujeito encontra seus próprios caminhos e métodos para agir diante dos desafios da sociedade contemporânea.

Estamos falando de algo inerente a rotina dos sujeitos, pois os pressupostos individuais sempre interferiram nos processos de ação dos sujeitos, mas essa perspectiva, nem sempre foi valorizada e reconhecida formalmente. Temos então, as imposições e transformações feitas pela era do conhecimento, trazendo um repensar do planejamento estratégico das organizações à luz dos indivíduos envolvidos.

REFERÊNCIAS

AHMED, P.K.; KOK, L.K.; LOH, A.Y.E. **Learning Through Knowledge Management**. Butterworth-Heinemann, Oxford, 2002.

ANGELONI, M. T. **Elementos intervenientes na tomada de decisão**. Ciência da Informação, Brasília, v. 32, p. 17-22, 2003.

ANGELONI, M. T. **Organizações do conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2008.

AVERY, S; BROOKS, R.; BROWN, J.; DORSEY, P.; O'CONNER, M.; **Personal Knowledge Management: Framework for Integration and Partnerships**. Paper presented to Annual Conference of the Association of Small Computer Users in Education (ASCUE), Myrtle Beach, South

Carolina, 10-14, 2001.

CARNONGIA, C.; SANTOS, D. M.; SANTOS, M. M.; ZACKIEWICZ, M. **Fore-sight, competitive intelligence and knowledge management as innovation management tools**. *Gestão e Produção*, 11(2), 231–238, 2004.

CHARLOT, B. **Relação com o saber, formação de professores e globalização: questões para a educação hoje**. Porto Alegre: Artmed, 2005.

CHE-HUNG, L.; JEN S. W.; CHING-WEI L. **The concepts of big data applied in personal knowledge management**. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 21 Issue: 1, pp.213-230, 2017.

CHEONG, R. K.; TSUI, E. **Exploring the linkages between personal knowledge management and organizational learning**. In: PAULEEN, D. J. ; GORMAN, G. E.(Org.) *Personal knowledge management*, p. 189-228, Gower, 2011.

CORRÊA, H. L.; ASSUNÇÃO JR., J. J. C.; CORRÊA, C. A. **Gestão de Operações e a Nova Economia**. In: SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO, LOGÍSTICA E OPERAÇÕES INTERNACIONAIS, 7, 2005. São Paulo. Anais. São Paulo: EAESP/FGV, 2005.

CRUZ, C. A.; NAGANO, M. S.; **Gestão do conhecimento e sistemas de informação: uma análise sob a ótica da teoria de criação do conhecimento**. *Perspect. ciênc. inf.*, Belo Horizonte, v.13, n.2, p.88-106, 2008.

DAVENPORT, T. H; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro, Campus, 1998.

DICKEL, D.; MOURA, G. L. **Organizational performance evaluation in intangible: a model based on knowledge management and innovation management**. *RAI – Revista de Administração e Inovação*, 13(3), 211 – 220, 2016.

DONATE, M. J., PABLO, J. D. S. **The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation**. *Journal of Business Research*, 68(2), 360–370, 2015.

EFIMOVA, L. **Understanding Personal knowledge management: A Weblog case**. Enschede: Telematica Instituut, 12, 2005.

ESCRIVÃO, G., NAGANO, M. **Knowledge management in environmental education: Case studies in environmental education programs in brazilian universities**. *Perspectivas em Ciências da Informação*, v.19, n.4, 2014.

FONSECA, B. de P.; FONSECA, M. V. de A. **Gestão do conhecimento aplicada à Saúde Pública: uma reflexão sobre os laboratórios públicos produtores de imunobiológicos**. *Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, [S.l.], v. 7, n. 2, 2013.

FRAND, J.; HIXON, C. (1999). **Personal Knowledge Management : Who, What, Why, When, Where, How?**. Disponível em: <<http://www.anderson.ucla.edu/faculty/jason.frand/researcher/speeches/PKM.htm>> Acesso em: 10/03/2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GRANT, K. **Knowledge management, an enduring but confusing fashion**. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9 (2), p.117-31, 2011.

HIGGISON, S. **Your say: Personal Knowledge Management**. *InsideKnowledge*. Vol.7, 2004.

JANNUZZI, C. S. C.; FALSARELLA, O. M.; SUGAHARA, C. R. **Gestão do conhecimento: um estudo de modelos e sua relação com a inovação nas organizações**. *Perspect. ciênc. inf.*, Belo

Horizonte, v. 21, n. 1, p. 97-118, mar. 2016.

JARRAR, Y. F. **Knowledge management: learning for organizational experience.** Managerial Auditing Journal, Melbourne, v. 17, n. 6, p. 322-328, 2002.

JEFFERSON, T. L. **Taking it personally: personal knowledge management.** VINE: The journal of information and knowledge management systems, v. 36, n. 1, p. 357, 2006.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C.T. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica.** Rev. Katál, Florianópolis, v.10 n. esp., p. 37-45, 2007.

MARTIN, J. **Personal Knowledge Management: The basis of Corporate and Institutional Knowledge Management.** Spotted Cow. Alberta, 18, 2008.

NISSEN, M.; KAMEL, M.; SENGUPTA, K. **Integrated analysis and design of knowledge systems and processes.** Information Resources Management Journal, Hershey, v. 13, n. 1, p. 24-43, 2000.

NONAKA, I.; **A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation.** Organization Science, v.5, n.1, p.14-37, 1994.

NONAKA, I. TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa.** Rio de Janeiro, Campus, 1997.

PAULEEN, D. J.; GORMAN, G. E.(Org.) **Personal knowledge management: individual, organizational and social perspectives.** Farnham Surrey: Gower Publishing Limited, 2011.

RIBEIRO, A. E. A. **Pedagogia empresarial, atuação do pedagogo na empresa.** Rio de Janeiro, Wakeditoa, 2007.

ROSSETTI, A.; PACHECO, A.P.R.; SALLES, B.; GARCIA, M.; SANTOS, N. **A organização baseada no conhecimento: novas estruturas, estratégias e redes de relacionamento.** Ciência da Informação. Vol. 37. Nº1, p. 61-72, 2008.

SCHMITT, U. **Putting personal knowledge management under the microscope of informing science.** Informing Science: the International Journal of an Emerging Transdiscipline, Nº 18, p. 145-176, 2015.

SCHMITT, U.; BUTCHART, B. **Making personal knowledge management part and parcel of higher education programme and services portfolios.** Journal of the World Universities Forum, 6(4), 2014.

SCHUMPETER, J. A. **The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle.** New York, Oxford University, 1984.

TERRA, J. C. C. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial.** São Paulo, Negócio Editora, 2000.

TSUI, E. **Technologies for Personal and Peer-to-peer (P2P) Knowledge Management.** Computer Sciences Corporation, Melbourne, 2002.

VOLKEL, M.; ABECKER, A. **Cost-Benefit Analysis for The Design of Personal Knowledge Management Systems.** In 10th International Conference on Enterprise Information Systems (ICEIS), p. 95–105, 2008.

WRIGHT, K. **Personal knowledge management: supporting individual knowledge worker performance.** Knowledge Management Research & Practice, vol. 3(3), p. 156–165, 2005.

SOBRE A ORGANIZADORA

Jaqueline Fonseca Rodrigues – **Mestre** em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, PPGE/UTFPR; **Especialista** em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, PPGE/UTFPR; **Bacharel** em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, UEPG; **Professora Universitária** em Cursos de Graduação e Pós-Graduação, atuando na área há 16 anos; **Professora Formadora** de Cursos de Administração e Gestão Pública na Graduação e Pós-Graduação na modalidade EAD; **Professora-autora** do livro “Planejamento e Gestão Estratégica” - IFPR - e-tec – 2013 e do livro “Gestão de Cadeias de Valor (SCM)” - IFPR - e-tec – 2017; **Organizadora dos Livros**: “Elementos da Economia – vol. 1 - (2018)”; “Conhecimento na Regulação no Brasil – (2019)”; “Elementos da Economia – vol. 2 - (2019)” – “Inovação, Gestão e Sustentabilidade – vol. 1 e vol. 2 – (2019)” e “Engenharia de Produção: Vetor de Transformação do Brasil – vol. 1; pela ATENA EDITORA e **Perita Judicial** na Justiça Estadual na cidade de Ponta Grossa – Pr.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Absenteísmo 7, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 140, 141, 142, 143
Acidentes do trabalho 5, 13, 17, 126
Açúcar 42, 48, 49, 50, 51, 52, 53
Administração pública 5, 86, 88, 89, 90, 96, 97, 99
Análise de risco 5, 6, 13, 16, 18
Analytic hierarchy process 30, 31, 33, 41

C

Cobre 6, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 80, 81, 83, 84, 85, 268
Conflitos 8, 47, 176, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189
Controle de acesso 145, 146
Corrosão aquosa 72, 75
Corrosão atmosférica 72, 74, 81, 85

D

Doenças ocupacionais 5, 13, 14, 16, 17, 28

E

Educação 6, 7, 11, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 100, 109, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 156, 157, 158, 159, 161, 224, 227, 228, 229, 233, 236, 245
Educação profissional 6, 30, 31, 32, 36, 39, 40
Empregabilidade 30, 31, 32, 33, 36, 38, 39, 40, 241, 246, 248
Engrenagens cilíndricas 207, 208, 211, 213, 221
Estratégia 29, 47, 48, 53, 54, 96, 99, 114, 115, 167, 192, 195, 229, 234
Exportação 6, 1, 5, 6, 10, 42, 45, 48, 49, 50, 51, 52

F

Fator de correção de perfil 206, 207, 214, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 222
Função social 176, 177, 178, 179, 180, 181, 187, 188
Fuzzy logic 224, 228, 234

G

Gerenciamento de projetos 276, 277, 278, 279, 282, 286, 288
Gestão da informação 8, 224, 227, 236
Gestão de risco 5, 7, 86, 87, 90, 95, 97, 98
Gestão do conhecimento 7, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 202, 224, 225, 288
Gestão do conhecimento pessoal 7, 99, 101, 105, 106, 107, 108
Governo 5, 7, 10, 36, 86, 89, 90, 91, 92, 95, 96, 97, 98, 182, 189, 227
Grupos de pesquisa 276, 277, 278, 279, 286, 287, 288

I

Internet das coisas 7, 145, 146, 148

L

Layout 257, 258, 259, 260, 266, 271, 272, 273, 274, 275

Lean office 7, 162, 163, 164, 166, 167, 175

Licença médica 124, 125, 126, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142

Limpeza 24, 59, 63, 64, 69, 83, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 194

Lubrificantes 6, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 64, 66, 68, 69, 70

M

Mapeamento 21, 22, 162, 238, 239, 241, 242, 247, 248, 250, 255, 256

Marketing 45, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 234

MASP 7, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 122, 123

Melhoria 5, 7, 13, 14, 15, 17, 18, 30, 31, 43, 46, 48, 55, 56, 60, 64, 67, 102, 103, 107, 111, 112, 113, 114, 115, 118, 120, 122, 123, 141, 147, 149, 159, 162, 164, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 214, 238, 242, 243, 244, 245, 250, 253, 256, 259, 272, 273, 276, 277, 284, 285, 286, 287

Método ativo 6, 71, 72, 74

Mistura em linha 55, 59, 68

Mistura sequencial 55, 59

O

Óleo 7, 5, 57, 58, 59, 64, 69, 70, 162, 163, 164, 166, 265

P

Portaria 97, 118, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142

Procedimento operacional 239, 240, 241, 250, 251, 253, 255, 256

Processo 6, 5, 10, 13, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 45, 47, 50, 51, 53, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 65, 66, 68, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 79, 81, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 126, 129, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 156, 158, 160, 162, 164, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 176, 180, 182, 183, 185, 193, 195, 197, 214, 221, 225, 227, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 251, 255, 258, 260, 261, 265, 266, 267, 268, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 282, 283, 284, 285, 286

Produção enxuta 55, 57, 60, 162, 165

Produtividade 14, 52, 56, 68, 102, 122, 126, 145, 146, 151, 158, 160, 163, 187, 229, 256, 257, 258, 259, 266, 267, 271, 273, 274, 278

Projetos de pesquisa 9, 109, 203, 276, 277, 278, 279, 280, 286, 287, 288

Propriedade 8, 35, 51, 122, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 187, 188, 243, 244, 250, 277, 285

Q

Qualidade 13, 15, 21, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 40, 44, 47, 50, 55, 56, 61, 69, 87, 101, 111, 112, 113, 114, 116, 122, 123, 126, 128, 141, 155, 158, 161, 165, 181, 193, 194, 204, 229, 231, 232, 235, 241, 242, 243, 244, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 265, 274, 275, 281, 282, 284, 286, 287

R

Redes sociais 8, 150, 190, 191, 192, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204

Reforma agrária 176, 178, 179, 180, 181, 183, 187, 188

Refrigeração 8, 257, 258, 259, 261, 262, 263, 266, 267, 268, 269, 270, 272, 273, 274, 275

Retrabalho 6, 55, 56, 57, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 172, 225, 274

Roadmap de projetos 276

T

Talentos individuais 99

Tensão de flexão 206, 207, 212, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 221

Terceirização 6, 42, 43, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 131

TPV 111, 113, 118, 120, 121, 122

Treinamento 23, 27, 28, 152, 174, 227, 238, 239, 245, 250, 252, 253

Turismo 8, 94, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204

V

Verificação 57, 61, 65, 95, 96, 115, 118, 121, 131, 140, 141, 159, 238, 239, 244, 245, 247, 251, 252, 253, 254, 272

