

Denise Pereira
Maristela Carneiro
(Organizadoras)

Investigação Científica nas Ciências Sociais Aplicadas 4



Denise Pereira
Maristela Carneiro
(Organizadoras)

Investigação Científica nas Ciências Sociais Aplicadas 4



2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª 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

Profª Drª 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
Profª Drª 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
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª 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
Profª Drª 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
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª 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
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. 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
Prof^a Dr^a 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
Prof^a Dr^a Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a 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
Prof^a Dr^a 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
Prof^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a 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)	
162	<p>Investigação científica nas ciências sociais aplicadas 4 [recurso eletrônico] / Organizadoras Denise Pereira, Maristela Carneiro. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Investigação Científica nas Ciências Sociais Aplicadas; v. 4)</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistemas: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-81740-35-1 DOI 10.22533/at.ed.991192312</p> <p>1. Ciências sociais. 2. Investigação científica. 3. Pesquisa social. I. Pereira, Denise. II. Carneiro, Maristela. III. Série.</p> <p style="text-align: right;">CDD 300.72</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

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

APRESENTAÇÃO

Os pensadores que realizaram as primeiras investidas efetivas no campo dos estudos sociológicos em fins do século retrasado, nomes como Marx e Durkheim, ocuparam-se de pintar com uma paleta científica paisagens até então dominadas pelas cores planas e pouco variadas do senso comum, do pensamento religioso e de uma ampla cadeia de preconceitos. Para estes pensadores, o desafio era desenvolver regras gerais e algo semelhante a uma física para uma matéria prima aparentemente tão amorfa e envolta em tabus quanto o complexo emaranhado de relações estabelecidas no seio das aglomerações humanas.

A afirmação de que, em relação a outros campos de conhecimento, as Ciências Sociais são jovens, já se converteu em uma máxima confortável, demasiado utilizada. Por um lado, é certo que o interesse por observar os fenômenos sociais à luz do método científico se articulou concretamente entre os séculos XIX e XX, mas estes fenômenos já haviam sido estudados, ainda que em menor escala, mediados por outros filtros.

Talvez em razão disso, as Ciências Sociais se debatam, na economia simbólica do cotidiano, com lutas ainda mais ferozes que outros saberes mais estabelecidos. Há quem questione a forma do planeta, o nível de participação humana no aquecimento global ou a efetividade das vacinas, especialmente nos dias em que vivemos, quando a negação da validade do conhecimento de ordem científica cresce a olhos vistos. Entretanto, a rejeição em relação aos conhecimentos que a Física, a Geografia e a Biologia têm a oferecer ainda é pequena em comparação àqueles que emanam das Ciências Sociais e de sua área irmã, as Humanidades.

São realmente muitos os tabus envoltos na vida em sociedade, dado o volume de tópicos fundamentais à vida em sociedade que são considerados por vezes imperscrutáveis. A religião. O gênero. As dinâmicas de classes. As relações econômicas como um todo. O significado de determinados papéis sociais enquanto lugares de prestígio ou de repulsa. Tudo isso concerne às Ciências Sociais. Tudo isso é problemático, subjetivo e indiscutível para quem vê a realidade através das lentes de preconceitos que sequer compreende como surgiram e funcionam. Cabe, deste modo, aos estudos aqui apresentados, a tarefa de cometer esse delito social, discutindo o indiscutível.

Boa leitura!

Denise Pereira
Maristela Carneiro

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
EDUCAÇÃO AMBIENTAL E O TRABALHO INTERDISCIPLINAR NAS ESCOLAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA: UM DESAFIO A SER SUPERADO	
Erotilde Mendes Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.9911923121	
CAPÍTULO 2	15
CURRÍCULO INTERCULTURAL, INSERÇÃO SOCIAL E PRÁTICAS DE INCLUSÃO: PERCEPÇÃO DO DOCENTE INDÍGENA SOBRE O ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO (AEE)	
Catarina Janira Padilha Leila Soares de Souza Perussolo	
DOI 10.22533/at.ed.9911923122	
CAPÍTULO 3	28
A NECESSIDADE DO ESTUDO DO EMPREENDEDORISMO NO ENSINO MÉDIO	
Jordana Franke Guerreiro Diogo Daniel Marques Drum Malu Napp dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.9911923123	
CAPÍTULO 4	41
CONTRIBUIÇÕES DO USO DA METODOLOGIA ATIVA DE ENSINO-APRENDIZAGEM <i>CHALLENGE BASED LEARNING</i> NO CURSO TÉCNICO EM MANUTENÇÃO AUTOMOTIVA	
Bruno Silva Costa Queila Pahim da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.9911923124	
CAPÍTULO 5	54
EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA VIA RÁDIO E REDES SOCIAIS COMO FOMENTADORA DE DIVULGAÇÃO CIENTÍFICA	
Jéssica Alves da Motta Danielle Rosa Nascimento Ana Júlia Teixeira Senna Sarmiento Barata	
DOI 10.22533/at.ed.9911923125	
CAPÍTULO 6	62
O USO DA PESQUISA-AÇÃO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DAS EMPRESAS INCUBADAS EM UMA INCUBADORA DE BASE TECNOLÓGICA DO SUL DO BRASIL	
Émerson Oliveira Rizzatti Roseclair Lacerda Barroso Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira-Adão	
DOI 10.22533/at.ed.9911923126	

CAPÍTULO 7	83
SISTEMA TUTOR INTELIGENTE PARA AUXILIAR CRIANÇAS EM PROBLEMAS COM OPERAÇÕES ARITMÉTICAS DE ADIÇÃO	
Danilo Rodrigo Cavalcante Bandeira Diego Silveira Costa do Nascimento Anne Magaly de Paula Canuto	
DOI 10.22533/at.ed.9911923127	
CAPÍTULO 8	94
UNIVERSIDADES CORPORATIVAS: UMA REFLEXÃO SOB A ÓTICA DA TEORIA DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL	
Gislaine Dias Ana Cláudia de Oliveira Ré	
DOI 10.22533/at.ed.9911923128	
CAPÍTULO 9	105
ESTUDO ESTÉTICO SOBRE O CÔMICO E A IDEIA DO VAZIO	
Claryssa Suemi Oyama	
DOI 10.22533/at.ed.9911923129	
CAPÍTULO 10	117
BASE DE DADOS ELABORADA NUMA PLATAFORMA S.I.G. E DIRECIONADA PARA APLICAÇÕES EM “SMART CAMPUS”	
Fernando Rodrigues Lima Marcos Vinícius Silva Maia Santos Maria Lívia Real de Almeida Raphael Corrêa de Souza Coelho	
DOI 10.22533/at.ed.99119231210	
CAPÍTULO 11	133
CONTRIBUIÇÕES DO BISPO JOSÉ JOAQUIM DA CUNHA DE AZEREDO COUTINHO (1743-1821) AO PENSAMENTO ECONÔMICO NO BRASIL	
Rosalina Lima Izepão	
DOI 10.22533/at.ed.99119231211	
CAPÍTULO 12	146
CENTRO HISTÓRICO DE ARACAJU: LUGAR DE PERTENCIMENTO DO POVO ARACAJUANO	
Itala Margareth Ranyol Aben-Athar Aline Andrade Santos Lício Valério Lima Vieira	
DOI 10.22533/at.ed.99119231212	
CAPÍTULO 13	158
ESPAÇO TURÍSTICO DO CENTRO HISTÓRICO DE PENEDO-AL: BERÇO DA CULTURA ALAGOANA	
Aline Andrade Santos Itala Margareth Ranyol Aben-Athar Lício Valério Lima Vieira	
DOI 10.22533/at.ed.99119231213	

CAPÍTULO 14	171
MODELO DE FLUXOS MÚLTIPLOS: ATORES E FATORES INFLUENTES DA POLÍTICA PÚBLICA DE TURISMO DA BELÉM AMAZÔNICA	
Vânia Lúcia Quadros Nascimento	
Felipe da Silva Gonçalves	
Helena Doris de Almeida Barbosa	
Diana Priscila Sá Alberto	
DOI 10.22533/at.ed.99119231214	
CAPÍTULO 15	184
O LAZER E O TURISMO DE SAÚDE: A EXPERIÊNCIA NA CASA RONALD MCDONALD – BELÉM/PA	
Helena Doris de Almeida Barbosa	
Vinícius Silva Caldas	
Maria do Socorro Maciel Castro	
Daiany Clay Flexa Santos	
DOI 10.22533/at.ed.99119231215	
CAPÍTULO 16	196
PLANEJAMENTO MUNICIPAL E TURISMO: A EXPERIÊNCIA DO MUNICÍPIO DE BARCARENA (PA)	
Evelyn Cristina Castro Barros	
Vânia Lúcia Quadros Nascimento	
DOI 10.22533/at.ed.99119231216	
CAPÍTULO 17	209
CULTURA E VIDA: O SUICÍDIO INDÍGENA EM MUNICÍPIOS DE FRONTEIRA DO ESTADO DO AMAZONAS	
Izaura Rodrigues Nascimento	
José Vicente de Souza Aguiar	
DOI 10.22533/at.ed.99119231217	
CAPÍTULO 18	222
EMPREENDEDORISMO, INDÚSTRIA CRIATIVA E ECONOMIA CRIATIVA: UMA EVOLUÇÃO CONCEITUAL	
Audemir Leuzinger de Queiroz	
Celia Lima Paradela	
DOI 10.22533/at.ed.99119231218	
CAPÍTULO 19	237
ANÁLISE DOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO EM INCUBADORAS INSTALADAS NO RIO GRANDE DO SUL	
Émerson Oliveira Rizzatti	
Vitor Rodrigues Almada	
Émerson Oliveira Rizzatti	
Thiago Eliandro de Oliveira Gomes	
Daniel Gomes Mesquita	
Debora Nayar Hoff	
DOI 10.22533/at.ed.99119231219	

CAPÍTULO 20	247
REVISÃO SISTEMÁTICA SOBRE AS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS DO EMPREENDEDOR	
Thiago Eliandro de Oliveira Gomes Émerson Oliveira Rizzatti Vitor Rodrigues Almada Darlen de Oliveira Almirão	
DOI 10.22533/at.ed.99119231220	
CAPÍTULO 21	259
PARQUES TECNOLÓGICOS: AMBIENTES DE INOVAÇÃO	
Carlos Henrique Lucena	
DOI 10.22533/at.ed.99119231221	
CAPÍTULO 22	271
TRANSPORTE ALTERNATIVO NO RIO DE JANEIRO: UMA ESTRATÉGIA DE CONTORNAMENTO TERRITORIAL	
Leonardo Oliveira Muniz da Silva Giovani Manso Ávila	
DOI 10.22533/at.ed.99119231222	
CAPÍTULO 23	284
VIABILIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA REACTIVACIÓN DEL SERVICIO FERROVIARIO ROSARIO-CAÑADA DE GÓMEZ (ARG)	
Leonel Raúl Swistoniuk	
DOI 10.22533/at.ed.99119231223	
CAPÍTULO 24	296
A OPERAÇÃO LAVA JATO E OS ESCÂNDALOS MUDIÁTICOS LAVA JATO AND MEDIA SCANDALS	
Rafael D'Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.99119231224	
CAPÍTULO 25	314
IMPACTO DAS MÍDIAS SOCIAIS NO FORTALECIMENTO DO CRIME ORGANIZADO	
Maxwell Marques Mesquita Guilherme José Sette Júnior Lilian Barbosa Vieira	
DOI 10.22533/at.ed.99119231225	
CAPÍTULO 26	325
O LO-FI E A PRODUÇÃO DE SIGNOS EM UMA SOCIEDADE EM REDE	
Lucas Peluffo dos Santos Portilho César André Luiz Beras	
DOI 10.22533/at.ed.99119231226	

CAPÍTULO 27	333
O SACRIFÍCIO E A PERDA COMO FATORES RELEVANTES NA CONSTRUÇÃO DA NARRATIVA NOS JOGOS DIGITAIS: UM OUTRO OLHAR À JORNADA DO HERÓI	
Júlio César da Silva Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.99119231227	
CAPÍTULO 28	346
MEDIAÇÃO E APROPRIAÇÃO DO TEXTO LITERÁRIO: PARA UMA COMPREENSÃO ALÉM DOS ELEMENTOS EXPLÍCITOS DO TEXTO	
Ellen Valotta Elias Borges	
Mariana Rodrigues Gomes de Mello	
Lucilene Cordeiro da Silva Messias	
DOI 10.22533/at.ed.99119231228	
SOBRE AS ORGANIZADORAS	360
ÍNDICE REMISSIVO	361

UNIVERSIDADES CORPORATIVAS: UMA REFLEXÃO SOB A ÓTICA DA TEORIA DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 19/11/2019

Gislaine Dias

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, Piracicaba/ SP

Ana Cláudia de Oliveira Ré

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, Piracicaba/ SP

RESUMO: A Universidade Corporativa se apresenta como estratégia competitiva no mundo globalizado, por promover a aprendizagem organizacional como um fenômeno que objetiva gerenciar os conhecimentos e desenvolvimento humano. Entretanto, ainda se encontram muitas lacunas nesta temática, dificultando a apresentação de resultados sólidos que valorizem a implementação da UC como diferencial de resultados das empresas. Este ensaio tem como objetivo discutir a relevância e as possíveis contribuições das Universidades Corporativas para o aumento das capacidades do capital humano no âmbito empresarial.

PALAVRAS-CHAVE: Universidade Corporativa, Aprendizagem Organizacional, Capacidade Organizacional.

REFLECTION FROM THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL LEARNING THEORY

ABSTRACT: The Corporate University presents itself as a competitive strategy in the globalized world, for promoting organizational learning as a phenomenon that aims to manage knowledge and human development. However, there are still many gaps in this issue, making it difficult to present solid results that value the implementation of UC as a differential of companies' results. This essay aims to discuss the relevance and possible contributions of Corporate Universities to increase the capacities of human capital in the business sphere.

KEYWORDS: Corporate University, Organizational Learning, Organizational Capacity.

INTRODUÇÃO

As necessidades latentes de estratégias de posicionamento para barreiras de entrada e para inovação das empresas, estimulam a alta administração a buscar ferramentas para o desenvolvimento do capital humano. Tal ação favorece vínculos das pessoas com a empresa, pelo envolvimento gerado nos contextos organizacionais e, conseqüentemente, pela possibilidade de ampliação de suas

capacidades, refletindo impactos positivos para ambos os lados.

Embora a aprendizagem organizacional seja um fenômeno teórico, os conceitos são experimentais (WEICK e WESTLEY, 1998). Dessa forma, é necessário que haja prática, que deve ser aplicada por meio de um processo para que os conhecimentos realmente sejam legitimados nas organizações. Por meio do conceito *learn by doing*, a aprendizagem se torna positiva, pois as experiências práticas trarão a especialização das atividades e, portanto, melhores resultados (LEVITT e MARCH, 1988).

A aprendizagem organizacional ocorre por meio da aquisição e expansão de conhecimentos, como também pela ação de desaprender os conhecimentos inúteis (JIMÉNES-JIMÉNES e CEGARRA-NAVARRO, 2007). Desta forma, compreende-se que, a partir de uma interrelação entre indivíduos, é possível fazer com que os conhecimentos sejam expandidos e multiplicados. A aprendizagem se dá por um sujeito coletivo que aprende (GHERARDI, 2001).

É importante destacar que a Aprendizagem Organizacional não se trata apenas de mudanças comportamentais nas empresas, mas também se classifica como importante instrumento de inteligência organizacional. Sob a perspectiva da inteligência, as capacidades individuais dão condições para que as empresas aprendam mais rapidamente e de forma mais precisa (LEVITT e MARCH, 1988).

Apesar da ênfase dada à inteligência como instrumento determinante da aprendizagem organizacional, ela nem sempre legitima um comportamento inteligente. Há outros determinantes que interferem nessa afirmação, como a superstição na aprendizagem, armadilhas de competência e inferências errôneas (LEVITT e MARCH, 1988).

Nesse sentido, a Universidade Corporativa (UC) surge com o propósito de criar vantagens competitivas por meio da construção de um currículo corporativo com recursos significativos para lidar com a gestão da inovação, totalmente voltados para o contexto organizacional e suas necessidades (RHEAUME e GARDONI, 2015).

Tais conhecimentos podem ser imbricados na organização, formalmente organizados por meio de um programa de Educação Corporativa - reificado pela Universidade Corporativa - que por meio da perspectiva do conhecimento, permitirá um processo de conteúdos e aprendizagens que conduzirão os indivíduos as máximas capacidades organizacionais.

Diante desses levantamentos alguns questionamentos se tornam importantes: As Universidades Corporativas podem ser consideradas contribuições para soluções de criação de valor e potencialização das capacidades organizacionais? Seriam as UCs as instituições responsáveis por cumprir as agendas de desenvolvimento dos instrumentos de inteligência das organizações?

Esses questionamentos direcionam este ensaio para uma reflexão sobre a existência e relevância das Universidades Corporativas como ferramenta de criação

de valor e vantagens no mundo corporativo. Diante dessa reflexão, o objetivo deste ensaio é discutir, sob a luz da Aprendizagem Organizacional, a relevância e as possíveis contribuições das Universidades Corporativas para o aumento das capacidades organizacionais no mercado competitivo.

EXPLORANDO OS CONCEITOS DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A Aprendizagem Organizacional como tema de estudo, surgiu em um primeiro momento, para atendimento das expectativas da comunidade econômica. No final dos anos 80, os estudos se intensificam, e a Aprendizagem Organizacional (AO) enquanto teoria, passa a fazer contribuições relevantes para as pesquisas organizacionais (EASTERBY-SMITH e LYLES, 2011).

A Aprendizagem Organizacional é uma teoria que parte dos estudos comportamentais, em que as rotinas, as ações e as metas são os principais pilares das organizações. Portanto, pode ser considerada uma teoria experimental, considerando que os resultados se dão por meio de experiências diretas, como a tentativa e erro e as investigações organizacionais – a partir das próprias rotinas internas identificadas, que podem trazer melhores resultados para a empresa. As organizações também aprendem por meio do *learn by doing*, ou seja, nas experiências produtivas internas por meio das atividades observadas e postas em práticas (LEVITT e MARCH, 1988).

A Aprendizagem Organizacional desenvolve uma visão alternativa, que representa fenômenos como cultura e institucionalização da empresa. Esse mecanismo alternativo, se torna atraente para o desenvolvimento da aprendizagem, uma vez que a perspectiva cognitiva dos indivíduos fará a contribuição para a legitimação da teoria (WEICK e WESTLEY, 1998).

Nesse sentido, a AO ocorre quando há estímulos externos, ou seja, as organizações criam condições para que os comportamentos dos indivíduos se voltem para o atendimento das pressões ambientais a que são expostos constantemente. Essa questão justifica a necessidade de compreender como os indivíduos podem contribuir para a configuração ou reconfiguração de suas ações de aprendizagem, e quanto essas ações podem se refletir positivamente nos resultados organizacionais. A dinâmica da aprendizagem, sob a perspectiva comportamental, considera que há uma forte influência do passado, e, portanto, todas as inferências ocorridas em um determinado período, codificam, influenciam e guiam os roteiros, os artefatos e a linguagem que se estabelecem nas relações entre os indivíduos. Dessa forma, considera-se que a aprendizagem é um processo social. Indivíduos ou grupos nunca aprendem sozinhos, pois há o pressuposto de uma constante relação dialógica (NEDER e BIDO, 2017). É por meio dos processos de aprendizagem organizacional que as empresas se adaptam ao ambiente em que estão inseridas.

O diálogo é o veículo condutor da Aprendizagem Organizacional, portanto, a boa comunicação entre gestores e empregados facilita a distribuição de conhecimento e promove uma maior interação entre os indivíduos, estimulando-os na partilha e propagação das melhores práticas entre departamentos e entre si. Os gestores podem ser agentes incentivadores de resolução de problemas, de forma criativa e inovadora, podendo conduzir a equipe a um patamar de autonomia, em que todos cumprem com a função de disseminação dos conhecimentos (GOMES e WOJAHN, 2017).

Quanto a forma de aprendizagem, Gherardi (2001) oferece relevante contribuição sobre a reflexão do conceito de aprendizagem organizacional, pois se refere a um sujeito coletivo que aprende. Este pode ser desenvolvido na atividade que mobiliza o conhecimento utilizado e relevante na organização. É apresentada uma metáfora referente à relação entre a aprendizagem e o objeto de estudo, no caso, a organização, uma vez que permite aos sujeitos – individuais, coletivos, organizacionais e institucionais - associarem-se a uma rede de conhecimento.

A AO é um processo que ocorre internamente nas empresas e é particular e único para cada organização. Os conhecimentos adquiridos internamente são propriedades de todos os membros da equipe. Considerando que há particularidades nos processos de aprendizagem, reconhece-se que são estas as que moldam as estruturas e capacidades, ou seja, elas que definem seus recursos e potenciais competitivos. Grande parte da aprendizagem é oriunda de fontes informais advindas das relações sociais dentro das organizações. Portanto, todas as atividades sociais e relações individuais e/ou grupais são oportunidades de aprendizagem, e se tornam tão importantes quanto as conduzidas formalmente (ANTONELLO e GODOY, 2009).

Avançando nesse aspecto, os estudos de Saleem, Saqib e Zahra (2015), reúnem esforços para confirmar que o estilo de liderança dos gestores reflete uma relação positiva entre o contrato de trabalho e a aprendizagem organizacional. Os autores confirmaram que além do trabalho em equipe, os processos de engajamento (ou as responsabilidades pelo contrato de trabalho), são altamente afetados pela função modeladora do estilo de liderança.

Observando esse fato, para que ocorra uma aprendizagem efetiva nas organizações, é preciso que esta esteja aberta e preparada, com uma cultura favorável. Ambientes amistosos, culturas do ócio criativo e programas flexíveis ajustados às necessidades das empresas e empregados são imprescindíveis para a promoção da aprendizagem. Ao contrário, a rigidez e os tabus sob a perspectiva do poder impede a aprendizagem, bloqueando as possibilidades. Inclusive Weick e Westley (1998), alegam que o humor fornece a flexibilidade, correção e *insight* sem prejuízo da ordem. O humor permite a reprodução mais efetiva do conhecimento, buscando a criação pela ‘desordem’, porém ajustada a uma ordem efetiva. A dúvida

e a curiosidade devem ser cultivadas.

Segundo Easterby-Smith e Lyles (2011), há poucos estudos que abordem como o conhecimento é armazenado, quando é utilizado e qual sua periodicidade. Os autores alegam inclusive que faltam estudos que suportem as teorias relacionadas ao conhecimento e o quanto isso reflete diretamente nos resultados das empresas. Sugerem inclusive, que haja esforços de pesquisas quanto a concentração, as trajetórias e a terceirização do conhecimento, conquistados possivelmente por meio da inovação aberta.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA: AGENTE DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Em um mercado competitivo e dinâmico, em que a adaptação e a proatividade das empresas tornam-se necessárias para sua sobrevivência e posicionamento de mercado, as equipes de trabalho são valorizadas, observando-se as necessidades de preparação dos indivíduos para enfrentamento das novas e inesperadas situações impostas pela competição.

Para o atendimento dessa constante necessidade, não basta apenas a promoção e a aplicação de programas de treinamento e desenvolvimento de colaboradores, mas sim, do envolvimento dos funcionários de diferentes níveis em processos de Educação Corporativa, cujos objetivos visam atender as necessidades estratégicas das empresas. Busca-se também, ampliar os horizontes, expandindo a visão geral do mercado, abrangendo fornecedores, clientes e grupos sociais que podem sofrer influência sobre as empresas (GODOY *et al*, 2008).

Desse modo, algumas organizações passaram a buscar formas de empreender ações focadas em desenvolvimento de competências às suas equipes de trabalho, desenvolvendo estratégias internas que pudessem subsidiá-las nas exigentes tarefas de posicionamento e ações empresariais (ALPERSTEDT, 2001).

Como definição, Allen (2002, p. 9) classifica a Universidade Corporativa como,

“uma entidade educacional que é uma ferramenta estratégica desenhada para assistir sua organização-mãe na construção de sua missão pela condução de atividades que cultivam o aprendizado, o conhecimento e a sabedoria, tanto do indivíduo quanto o da organização”.

Para Paton *et al* (2005), a Universidade Corporativa (UC) é uma instituição que oferece graus secundários de formação, através de uma entidade com ou sem fins lucrativos, cuja principal missão é algo diferente do que as demais instituições públicas ou privadas de educação formal se propõem a oferecer. Nasceu em meados do século XIX nos Estados Unidos a fim de preencher as lacunas de educação da época, oferecendo soluções que se encaixassem às novas condições de trabalho.

Logo, as UC assumiram três características diferentes com a nova geração de estratégias de aprendizagem: 1) são iniciativas de nível corporativo em ambientes grandes, complexos e diferenciados; 2) busca o contínuo alinhamento estratégico; 3) tentativa de elevar os padrões, expectativas e impacto no que diz respeito a formação e desenvolvimento.

Para Meister (1999), precursora dos estudos sobre Educação Corporativa e Universidade Corporativa, defende que alguns temas atuam de acordo com princípios e objetivos semelhantes, como: a) a aprendizagem como suporte para o atingimento dos objetivos empresariais; b) facilitam o processo de aprendizagem; c) oferecem currículo conectado com os objetivos do negócio; d) atendem também a terceiros; e) adotam diversos formatos de aprendizagem; f) envolvem os líderes como facilitadores da aprendizagem; g) buscam o autofinanciamento dos serviços; h) orientam a aprendizagem para a globalização; i) avaliam os resultados obtidos; j) facilitam o desenvolvimento de uma competência empresarial diferenciada.

As UC demandam uma visão abrangente, sustentados por atividades, design e ferramentas de suporte, mas principalmente por atores, papéis e responsabilidades. Para que isso ocorra, é preciso o compromisso e envolvimento de vários agentes organizacionais e pessoas externas que possam contribuir para a implementação de habilidades táticas e operacionais.

Nessa discussão, partindo do que é proposto por Eboli (2005), uma das práticas que produz efeitos positivos é o envolvimento dos principais líderes de alto escalão como aprendizes e acadêmicos. A participação destes como atores dos processos propostos pela UC permitem um trânsito facilitado das informações estratégicas da direção para a Universidade Corporativa. Além disso, a liderança cria um ambiente de trabalho em que sua equipe possa expressar e questionar opiniões, construindo uma visão de que não é apenas um lugar para se trabalhar, mas também para crescer e aprender. A atuação exemplar da liderança, os tornam agentes da disseminação e consolidação da cultura organizacional, pois legitima os modelos comportamentais da equipe.

Embora a palavra Universidade remeta a uma estrutura física, como um *campus*, a versão corporativa pode apresentar uma configuração diferente. Existem UC que apresentam estruturas físicas, com unidades capilarizadas em diversas localidades. Outras não possuem estrutura física, promovendo o conhecimento de forma virtual, as *e-learning*s, onde as equipes de trabalho acessam a qualquer hora e em qualquer lugar, facilitando e acelerando seu aprendizado. Há uma série de elementos que determinam a formatação das Universidades Corporativas, como o currículo a ser oferecido, com um programa de aprendizagem que compreenda as competências, habilidades e áreas de conhecimento que se pretende obter, a organização do conteúdo e a estrutura interna que pretenderá atingir (BARLEY, 2002, p. 43).

As Universidades Corporativas se diferenciam das universidades acadêmicas e por isso não se tornam concorrentes. A aprendizagem obtida pelo aluno da universidade acadêmica, atende somente a ele, preparando-o de maneira técnica e abrangente para as mais diversas situações do mercado que possam enfrentar. Já o “aluno-funcionário” utiliza-se da aprendizagem para transformá-la em resultado concreto e efetivo para a organização (GODOY *et al*, 2008).

Existem empresas que promovem a aprendizagem por meio de aulas estruturadas em modelos tradicionais com salas de aula e professor. Outras fazem uso, quase que exclusivo, de ferramenta virtual, que permitem flexibilidade de acesso. Essas empresas, preocupadas em atender as expectativas e aproximar os conhecimentos dos perfis da equipe de trabalho, desenvolvem métodos atrativos e funcionais, que permitam um melhor aproveitamento de todos, como os aplicativos em dispositivos móveis, celulares, entre outros. Qualquer que seja a ferramenta, o interesse das empresas é na qualidade e efetividade de abordagem e conseqüentemente seus resultados (GRISCI e DENGO, 2003).

Mediante a essa discussão, torna-se importante salientar que, nem toda a aprendizagem organizacional ocorre somente dentro ou por meio das UC. Existem empresas conceituadas no mercado que têm feito grandes investimentos em iniciativas de aprendizagem, porém sem o selo da UC, e mesmo assim conquistam resultados igualmente positivos. Outros, utilizam o rótulo da UC no processo de formação através de departamentos separados de formação a nível de unidade de negócio (PATON *et al*, 2005).

Alguns levantamentos feitos por Castro e Eboli (2013) apontam algumas fragilidades das UC que são: a) oferta de programas de aprendizagem como função social, para atender a uma “responsabilidade social” da organização, vindo a comprometer a eficácia da UC – que é a promoção da equidade; b) a lacuna do sistema de educação formal do Brasil, utilizando-se dos programas da UC para compensar essas deficiências dos funcionários; c) as deficiências nas avaliações de desempenho dos programas desenvolvidos e aplicados nas equipes de trabalho; d) a baixa acessibilidade das UC aos CEOs, identificado pelo descompasso entre planejamento, soluções oferecidas e as atividades da empresa; e) baixa adoção de práticas de EAD (apresentando-se forte em países como Estados Unidos e França), o que dificulta a pulverização dos conhecimento no amplo território nacional.

Além disso, Silva e Freire (2017), propõe a formatação de um modelo de UC, com princípios e diretrizes para basilar o processo, com procedimentos metodológicos que minimizem a carência de gerenciamento e a falta de alinhamento das estratégias corporativas com a gestão do conhecimento. A referida gestão, se estabelece fundamentalmente pelos sistemas de apoio para os processos de criação, compartilhamento, estruturação, disseminação e utilização de conhecimentos

na organização junto aos stakeholders. Tal como sugere Silva e Freire (2017), as diretrizes devem abarcar o alcance (público interno e externo); a interconexão (tecnologias interativas); reconhecimento dos stakeholders (quem são e como compreendem o conhecimento intelectual, social e relacional); tecnologia (ambientes virtuais inteligentes); foco (processos de comunicação); nível (relacionamento com universidades, certificações e diversidade de cursos e treinamentos); gestão do conhecimento (alinhamento estratégico, cultura organizacional e gestão de mudanças).

A criação de programas de aprendizagem, com cursos próprios é, portanto, motivada pelas mudanças organizacionais orientadas para a busca efetiva de melhores capacidades e, refletem o grau de importância dada a promoção da aprendizagem organizacional, a preocupação com sua imagem e os resultados no mercado (ALPERSTEDT, 2001).

Outro fator importante a ser considerado, são as oportunidades de retenção de talentos que as Universidades Corporativas podem favorecer. Como as UC cumprem com currículos que abordem aspectos relacionados a estratégias empresariais e estas, promovem as previsões das evoluções de todos os setores da organização, a expansão das competências pessoais das equipes de trabalho pode ser considerada como forma de retenção de talentos. Quando os funcionários passam a se sentir valorizados e envolvidos com as ações e contextos empresariais, naturalmente reduz-se a desmotivação e o interesse dos funcionários em sair da empresa passam a ser minimizados (RHÉAUME e GARDONI, 2015).

Que as UC existem para cumprir com uma agenda estratégica que preencham as lacunas de aprendizagem, ampliem a visão do negócio e preparem as equipes para potencializar seu desempenho no mercado, não há como negar, pois, muitos estudos (ALPERSTEDT, 2001; EBOLI, 2004; PATON *et al*, 2005; VERGARA e RAMOS, 2008; CASTRO e EBOLI, 2013; PATRUCCO *et al*, 2017) confirmam essas afirmativas. Entretanto, é importante ir além. Atualmente as universidades são fortemente impactadas pelas inovações tecnológicas e, enquanto estas apenas cumprirem seu papel de fornecer oportunidades de melhorar o desempenho, não impactam a sua proposta inicial. Inversamente ocorre caso se tornem concorrentes e passem a ser substituídas pelos gigantes das web – como a Google, Apple, Facebook, LinkedIn entre outras – que injetam conteúdo de aprendizagem em massa a um custo baixo.

Outro ponto de atenção na implantação de uma Universidade Corporativa é o cuidado quanto a sua formação. As UC não são estruturas fixas e permanentes. Ao contrário, deverão ser revisitados sempre que o direcionamento da organização sofrer mudanças ou o mercado apresentar determinantes que reforcem a necessidade de ajustes das estratégias (PATON *et al*, 2005). O corpo docente das UC podem ser os próprios funcionários, gestores ou executivos. Essa estratégia contribui para a

redução de custos do programa com profissionais especializados, além de contribuir para a adequação dos conceitos do programa à realidade da equipe de trabalho (OLIVEIRA e MOLLICA, 2016). Como já citado anteriormente, a atuação da liderança legítima a cultura e institucionalização dos comportamentos determinados como padrão para a empresa.

MÉTODO

Este estudo utilizou a forma de ensaio teórico, apropriando-se da liberdade das autoras em fazer uma reflexão a partir de um aparato bibliográfico. Segundo Severino (2017), o ensaio não dispensa o rigor lógico e coerente da argumentação, uma vez que, é exigido um apanhado de informações que suportem os conhecimentos que darão condições para expor as ideias científicas.

Para Meneghetti (2011), um ensaio teórico não exige um modelo específico, pois, pauta-se justamente na busca por novos enfoques e interações, que favoreçam a construção de um novo olhar, a partir de uma forma subjetiva, que avançará para a abordagem do processo de conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio discute a importância das Universidades Corporativas como instrumento de promoção da Aprendizagem Organizacional na busca pelo conhecimento, aumento das capacidades produtivas, estratégias e seus impactos nos resultados das empresas.

As UCs podem ser consideradas uma possibilidade para potencializar as capacidades das organizações, favorecendo suas responsabilidades em cumprir as agendas de desenvolvimento dos instrumentos de inteligência. Trata-se de ações afirmativas, uma vez que, pesquisas sobre a temática, já apontadas no referencial teórico, sustentam a vocação das Universidades Corporativas em assumir e disseminar valores, objetivos e cultura da empresa aos funcionários. O fato de algumas Universidades Corporativas contarem com os próprios gestores e executivos como docentes dos programas de aprendizagem, diferenciam os resultados, já que além do conhecimento didático, absorve-se também as características e comportamentos propostos por esses gestores que representam a missão e visão organizacional.

Por outro lado, se as Universidades Corporativas cumprem as agendas de desenvolvimento, essa função não é exclusividade delas. É possível que as organizações possuam áreas que promovam a disseminação dos objetivos e metas da empresa, envolvam as equipes de trabalho para esse fim e consigam aplicar a avaliação de retorno dessas ações, sem o selo de UC.

Ao analisar as Universidades Corporativas no âmbito nacional, há ainda algumas limitações quanto ao seu melhor aproveitamento. As lacunas da educação formal limitam a função da UC a complementar a aprendizagem deficitária dos indivíduos contratados. Isso dificulta inclusive a vinculação das estratégias empresariais e pouco atingem os objetivos comportamentais e culturais que se espera com as Universidades Corporativas, ficando apenas como um instrumento de marketing, alterando o nome da sua área de treinamento e desenvolvimento. Além disso, a falta de um modelo de implementação da UC limita a gestão do conhecimento, pela ausência de diretrizes que orientem e subsidiem a UC como processo e estratégia das organizações.

Portanto, como alega Easterby-Smith e Lyles (2011), ainda faltam estudos que mensurem a quantidade de conhecimento propagado, armazenado e transmitido nas organizações. Espera-se que as Universidades Corporativas possam fazer sua contribuição por meio de modelos que formatem não somente a avaliação da aprendizagem, mas a sua efetiva captação e aproveitamento.

REFERÊNCIAS

ALLEN, Mark. **The corporate university handbook: Designing, managing, and growing a successful program**. AMACOM Div American Mgmt Assn, 2002.

ALPERSTEDT, Cristiane. Universidades corporativas: discussão e proposta de uma definição. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p. 149-165, 2001.

ANTONELLO, Claudia Simone; GODOY, Arilda Schmidt. A encruzilhada da aprendizagem organizacional: uma visão multiparadigmática. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 2, 2010.

BARLEY, K. Corporate university structures that reflect organizational cultures. In: ALLEN, Mark (Org.). **The corporate university handbook**. New York: AMACOM — American Management Association, 2002.

CASTRO, Cláudio de Moura; EBOLI, Marisa. Universidade Corporativa: gênese e questões críticas rumo à maturidade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 4, p. 408-414, 2013.

EASTERBY-SMITH, M.; LYLES, M. A. **Handbook of organizational learning & knowledge management**. 2. ed. Reino Unido: Wiley, 2011.

EBOLI, Marisa. O papel das lideranças no êxito de um sistema de educação corporativa. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, 2005.

GHERARDI, Silvia. From organizational learning to practice-based knowing. **Human relations**, v. 54, n. 1, p. 131-139, 2001.

GRISCI, Carmem Ligia lochins; DENGGO, Normélio. Universidades corporativas: modismo ou inovação? **REAd: revista eletrônica de administração**. Porto Alegre. Edição 35, vol. 9, n. 5 (set/out 2003), documento eletrônico, 2003.

GODOY, Arilda Schmidt *et al.* **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2008.

GOMES, Giancarlo; WOJAHN, Rafaela Matte. Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). **Revista de Administração (São Paulo)**, v. 52, n. 2, p. 163-175, 2017.

JIMÉNEZ-JIMÉNEZ, D., & CEGARRA-NAVARRO, J. G. The performance effect of organizational learning and market orientation. *Industrial Marketing Management*, 36(6), 694–708, 2007.

LEVITT, Barbara; MARCH, James G. Organizational learning. **Annual review of sociology**, p. 319-340, 1988.

MEISTER, J. **Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Makron Books, 1999

MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O que é um ensaio teórico. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 2, p. 320-332, 2011.

NEDER, Renato; BIDO, Diógenes de Souza. Tendências de pesquisa em Aprendizagem Organizacional. **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 13, n. 25, p. 323-344, 2017.

OLIVEIRA, Marister; MOLLICA, Adriana Maria Vieira. Universidade Corporativa Como Ferramenta Estratégica De Treinamento E Desenvolvimento: estudo de caso com uma funcionária da agência do Banco de Brasil de Guarani. **Caderno Científico FAGOC de Graduação e Pós-Graduação**, v. 1, n. 1, 2016.

PATON, Rob; Peters, Geoff; Storey, John; Taylor, Scott. Corporate universities as strategic learning initiatives. **Handbook of Corporate University Development: Managing Strategic Learning Initiatives in the Public and Private Domains**, p. 5-16, 2005.

PATRUCCO, Andrea Stefano *et al.* The design process of corporate universities: a stakeholder approach. **Journal of Workplace Learning**, v. 29, n. 4, p. 304-318, 2017.

RHÉAUME, Louis; GARDONI, Mickaël. The challenges facing corporate universities in dealing with open innovation. **Journal of Workplace Learning**, v. 27, n. 4, p. 315-328, 2015.

SALEEM, Muhammad Abid; US SAQIB, Najam; ZAHRA, Sadaf. Impact of job engagement and team processes on organizational learning: examining moderating role of leadership style. **Studies**, v. 4, n. 1, 2015.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2017.

SILVA, Talita Caetano; FREIRE, Patricia de Sá. Universidade corporativa em rede: Diretrizes que devem ser gerenciadas para a implantação do modelo. **Revista Espacios**, v. 38, n. 10, p. 13, 2017.

VERGARA, Sylvia Constant; RAMOS, David Ricardo Moreira. Motivos para a criação de universidades corporativas—estudo de casos. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 3, n. 2, 2008.

WEICK, Karl E.; WESTLEY, Frances. Aprendizagem organizacional: confirmando um oxímoro. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de Estudos Organizacionais: modelos de análises e novas questões em estudos organizacionais**. Vol. III. São Paulo: Atlas, 1998.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acesso à informação 346, 347

Alunos 7, 10, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 29, 31, 34, 35, 36, 37, 39, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 56, 61, 85, 119, 121, 125, 126, 127, 190, 192, 198

Análise 2, 4, 13, 15, 21, 25, 26, 32, 39, 44, 45, 65, 66, 67, 71, 72, 78, 79, 80, 88, 110, 114, 117, 123, 124, 127, 132, 135, 143, 146, 147, 149, 152, 155, 156, 158, 162, 169, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 179, 180, 181, 182, 183, 195, 199, 200, 208, 216, 218, 219, 220, 221, 227, 230, 237, 241, 242, 243, 247, 248, 249, 251, 252, 255, 256, 262, 269, 270, 285, 298, 314, 315, 323, 324, 326, 331, 335, 359

Análisis Social y Económico 284

Aprendizado baseado em vizinhança 83

Aprendizado de máquina 83, 84, 92, 93

Apropriação da informação 346, 348, 352, 358

Avaliação de desempenho 62, 64, 65, 66, 67, 68, 71, 72, 73, 79, 80, 81, 246

Azeredo coutinho 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 143, 144

B

Barcarena (PA) 196, 197

Belém 171, 172, 173, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 190, 193, 194, 195, 196, 197, 208

Brasil 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 23, 26, 27, 32, 37, 40, 55, 61, 62, 63, 64, 78, 80, 82, 100, 104, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 152, 156, 162, 165, 169, 170, 171, 172, 173, 178, 179, 181, 182, 183, 188, 189, 195, 197, 199, 200, 201, 207, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 220, 221, 225, 231, 232, 233, 234, 235, 245, 246, 247, 256, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 273, 274, 277, 278, 282, 298, 300, 307, 311, 317, 318, 338, 345

Brasil-colônia 133, 134, 137, 143

C

Características empreendedoras 28, 29, 34, 36, 39, 247, 251, 253, 254, 255, 256, 257

Casa Ronald McDonald Belém 184, 185

Centro histórico 146, 147, 148, 150, 151, 152, 153, 155, 156, 158, 160, 164, 165, 166, 167, 168, 170

Centro histórico de aracaju 146, 152, 156

Cidade i-mobilizada 271

Ciência 3, 10, 41, 45, 46, 52, 54, 73, 80, 83, 135, 147, 148, 165, 170, 176, 195, 224, 235, 251, 260, 261, 262, 265, 278, 309, 318, 331, 346, 350, 353, 358, 359

Comitês de máquinas 83

Comportamento empreendedor 74, 234, 247, 249, 250, 251, 252, 255, 257

Contornamento territorial 271, 272, 273, 276, 279

Crime organizado 314, 316, 317, 318, 323

D

Demanda de pasajeros 284

Desenvolvimento econômico 40, 63, 65, 74, 164, 224, 231, 234, 236, 238, 247, 249, 251, 252, 263, 265, 266

Diagrama de malla 284, 289, 290

Direitos culturais 209, 213, 214, 219

E

Economia criativa 222, 223, 231, 232, 234, 235

Educação ambiental 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 206

Elementos do espaço 146, 148, 158, 160, 162, 168

Empreendedorismo 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 39, 40, 62, 63, 65, 66, 74, 81, 205, 206, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 232, 233, 234, 235, 237, 243, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 255, 256, 257, 258

Empreender 28, 29, 31, 35, 36, 39, 40, 98, 227, 228, 234, 235, 248, 250

Empresas incubadas 62, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 237, 238, 240, 241, 243, 245

Espaço geográfico 146, 148, 149, 151, 158, 159, 160, 161, 162, 167

Espaço turístico 146, 147, 158, 160, 161, 162, 164, 168, 169

Estación intermodal 284

Estética do ruído 325, 326, 327, 329

Estudos econômicos 133, 135, 137, 138

Extensão 9, 54, 55, 56, 58, 61, 88, 111, 142, 186, 190, 194

F

Família do norte 314, 315, 317, 318, 322, 323

Fatores críticos de sucesso 237, 239, 240, 241, 242, 243, 246

Formação de professores 1, 15

G

Gestão pública 171, 173, 182, 183, 192, 199, 203, 205, 206, 314

I

Incubadora 62, 63, 64, 65, 66, 70, 71, 72, 73, 74, 78, 79, 80, 82, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 257

Indústria criativa 222, 223, 230, 231, 234

Inovação 11, 14, 30, 65, 68, 69, 72, 74, 76, 77, 80, 81, 94, 95, 98, 103, 117, 119, 126, 149, 154, 222, 223, 224, 225, 229, 230, 232, 235, 238, 242, 243, 244, 246, 248, 250, 256, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270

Inteligência 77, 84, 92, 93, 95, 102, 112, 115, 118, 122, 131, 314

Interdisciplinaridade 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 51

J

Jogos digitais 333, 334, 338

L

Lazer 152, 169, 182, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 194, 195, 202, 203, 272

Leitura literária 346, 348

Lo-fi 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331

M

Mediação da informação 346, 350, 351, 352, 353, 354, 356, 358, 359

Mídia 55, 56, 156, 174, 222, 230, 256, 280, 296, 297, 298, 299, 301, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 316, 333, 335, 357

Mídia social 314, 316

Modelo de fluxos múltiplos 171, 172, 173, 174, 175, 176, 179, 180, 183, 208

Mototáxi 271, 277, 278, 279, 280, 282

N

Narrativa 153, 282, 333, 334, 335, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344

O

Operação lava jato 296, 297, 298, 299, 301, 307, 308, 309, 311, 313

P

Parques tecnológicos 259, 260, 261, 262, 263, 266, 267, 268, 269, 270

Penedo 158, 159, 160, 164, 165, 166, 168, 169, 170

Perda 32, 89, 90, 218, 333, 334, 335, 336, 337, 339, 342, 343, 344

Planejamento 6, 13, 21, 29, 31, 35, 43, 44, 51, 71, 74, 76, 77, 100, 119, 120, 150, 160, 163, 165, 169, 170, 171, 176, 177, 179, 182, 183, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 234, 239, 243, 245, 248, 252, 303

Planejamento municipal 196, 203

Política 1, 4, 6, 8, 9, 13, 14, 15, 26, 129, 134, 135, 136, 141, 145, 146, 153, 158, 160, 164, 166, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 179, 180, 181, 183, 195, 198, 199, 200, 207, 208, 213, 214, 220, 269, 273, 283, 294, 296, 297, 298, 300, 301, 306, 308, 309, 310, 311, 312, 317, 342, 351, 359

Política pública de turismo 171, 172, 176, 181, 183, 200, 208

Povos indígenas 26, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 219, 220, 221

Produção de signos 325, 326, 327, 329, 331

Produção independente 325

R

Rádio 54, 55, 56, 61, 215, 300, 329, 331, 351

Redes sociais 54, 55, 56, 60, 61, 314, 316, 317, 318, 322, 324, 327, 328, 347

Rio grande do sul 237, 238, 239, 241, 247, 257

S

Sacrifício 143, 333, 334, 335, 336, 337, 339, 340, 341, 342, 343, 344

São paulo 14, 27, 40, 61, 80, 81, 82, 104, 105, 116, 137, 144, 145, 156, 157, 167, 169, 170, 182, 183, 194, 195, 207, 208, 212, 216, 220, 235, 236, 246, 256, 257, 259, 261, 267, 270, 283, 300, 301, 313, 323, 324, 331, 333, 344, 345, 358, 359

Semiótica 333, 334, 336, 345, 358

Sistema ferroviário 284

Sistema nacional de inovação 259, 263, 264, 265, 266, 268, 269, 270

Sistemas tutores inteligentes 83, 85

Suicídio 209, 210, 211, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221

Sustentabilidade 1, 2, 3, 4, 6, 7, 12, 14, 64, 119, 120, 122, 127, 170, 177, 195, 205, 206, 207, 208, 229, 244, 257, 310

T

Texto literário 346, 347, 354, 355, 356, 357

Tratamento oncológico 184, 186, 187, 190, 192, 193, 194

Turismo 146, 148, 149, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 231

Turismo cultural 146, 148, 155, 156, 165, 167, 168, 169, 190

Turismo de saúde 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 193, 194, 195

