



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**



**LUCIANA PAVOWSKI FRANCO SILVESTRE
(ORGANIZADORA)**

**AS CIÊNCIAS
SOCIAIS APLICADAS
E A COMPETÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO
HUMANO 2**

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini

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. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
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 Internazionale delle Figlie di 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 Pietrobon – 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. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
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
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
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 Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
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 Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
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
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
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
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
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

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

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

C569 As ciências sociais aplicadas e a competência no desenvolvimento humano 2 [recurso eletrônico] / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-86002-37-9

DOI 10.22533/at.ed.379200903

1. Antropologia. 2. Pluralismo cultural. 3. Sociologia. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco.

CDD 301

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

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

APRESENTAÇÃO

A Atena Editora apresenta o e-book as “*Ciências Sociais Aplicadas e a Competência do Desenvolvimento Humano*” através de 2 volumes em que estão dispostos 51 artigos.

No primeiro volume estão disponíveis 29 artigos divididos em duas seções. A primeira seção ***Estado e Políticas Públicas*** apresenta artigos com temas relacionados às funções e formas de atuação do Estado diante das previsões legais e demandas voltadas para o atendimento a situações de vulnerabilidade e risco sociais expressas através dos conflitos e desigualdades que permeiam a sociedade contemporânea, o que vem sendo materializado através das diversas políticas públicas implementadas.

São contemplados também no primeiro volume através da seção ***Desenvolvimento Local Sustentável*** a relação com a política agroambiental, agricultura familiar, questões de gênero e aspectos culturais.

O segundo volume do e-book contempla 22 artigos organizados através de três seções, sendo: ***Política Econômica e Gestão Financeira***, em que são apresentados estudos principalmente relacionados a questão contábil e gestão financeira em âmbito familiar, no entanto, não deixa de apontar a relação com a política econômica, o que é tratado de forma mais ampliada através do primeiro artigo da seção voltado para o estudo do pagamento da dívida externa brasileira entre o deficit e o superavit.

Os artigos que se relacionam com a ***Cultura Organizacional*** contemplam estudos voltados para a compreensão e análise das características do mercado brasileiro, desafios e potencialidades expressas através da presença da inovação tecnológica, desenvolvimento de competências gerenciais, processos de comunicação e capital intelectual.

O e-book é encerrado com a seção ***Ensino e Pesquisa***, em que são apresentados oito artigos que abordam metodologias de pesquisa e de ensino e o uso de métodos e referenciais teóricos que contribuem para os processos de formação e desenvolvimento da ciência no Brasil.

Boa leitura a todos!

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

POLÍTICA ECONÔMICA E GESTÃO FINANCEIRA

CAPÍTULO 1 1

A CONTA DE TRANSAÇÕES CORRENTES DO BALANÇO DE PAGAMENTOS DO BRASIL (1995-2014): ENTRE *DEFICIT E SUPERAVIT*

André de Souza do Nascimento

João Paulo Lacerda Gonçalves de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.3792009031

CAPÍTULO 2 15

A CONTABILIDADE ENQUANTO UMA INSTITUIÇÃO MODERNA: REFLEXÕES E APONTAMENTOS SOBRE SUA TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Rosaly Machado

Fabio Vizeu Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.3792009032

CAPÍTULO 3 39

ALFABETIZAÇÃO FINANCEIRA: RELAÇÕES COM VARIÁVEIS SOCIOECONÔMICAS E DEMOGRÁFICAS

Ani Caroline Grigion Potrich

Kelmara Mendes Vieira

Samia Mercado Alvarenga

DOI 10.22533/at.ed.3792009033

CAPÍTULO 4 59

DESCONTROLE FINANCEIRO FAMILIAR NA SEDE DO MUNICÍPIO DE ALTO ALEGRE-RR

Antonia Honorata da Silva

Maria Graciete Sousa Farias

Maria Conceição Vieira Sampaio

Marilene Kreutz de Oliveira

Hevelyn Thais Luiz Pereira

DOI 10.22533/at.ed.3792009034

CULTURA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO 5 68

CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA: ESTUDOS COMPARATIVOS EMPRESARIAIS

Eliane Regina Rodrigues Message

DOI 10.22533/at.ed.3792009035

CAPÍTULO 6 87

DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS PARA SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS DO SÉCULO 21

Francisco Ariclene Oliveira

Guilherme Irffi

Luciano Lima Correia

Liu Man Ying

Ana Cristina Lindsay

Márcia Maria Tavares Machado
DOI 10.22533/at.ed.3792009036

CAPÍTULO 7 100

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: UMA PROPOSTA BASEADA NA APRENDIZAGEM VIVENCIAL NO ESCOPO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS EM IFES

Michelle de Andrade Souza Diniz Salles
Beatriz Quiroz Villardi

DOI 10.22533/at.ed.3792009037

CAPÍTULO 8 124

DETERMINANTES DO P/B DAS EMPRESAS LISTADAS NA B3

Amauri de Oliveira Barros
Ricardo Goulart Serra

DOI 10.22533/at.ed.3792009038

CAPÍTULO 9 142

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO SOCIAL DO COLABORADOR

Ingridy Jully Jesus
Michel Faleiro Araújo
Heloísa Landim Gomes
Cristiane Francisco Brasil
Pedro Henrique Gonçalves Mendes
André Luiz Marques Gomes

DOI 10.22533/at.ed.3792009039

CAPÍTULO 10 155

EFEITO MANADA OU EFEITO HETEROGENEIDADE? EVIDÊNCIAS PARA O MERCADO BRASILEIRO

Vinicius Mothé Maia
Antonio Carlos Figueiredo Pinto
Marcelo Cabús Klotzle
Paulo Vitor Jordão da Gama Silva

DOI 10.22533/at.ed.37920090310

CAPÍTULO 11 177

PROCESSO DECISÓRIO ESTRATÉGICO: PROPOSTA DE DIMENSÕES DE ANÁLISE

Claudinete de Fátima Silva Oliveira Santos
Carla Regina Pasa Gómez
Sílvio Luiz de Paula

DOI 10.22533/at.ed.37920090311

CAPÍTULO 12 193

A GESTÃO INTERNACIONAL DA TERCEIRA LINGUAGEM, SUAS APLICAÇÕES E IMPLICAÇÕES: UM DIAGNÓSTICO DA COMUNICAÇÃO MERCADOLÓGICA TRANSCULTURAL DAS EMPRESAS BRASILEIRAS INTERNACIONALIZADAS

Renato Rodrigues Martins

DOI 10.22533/at.ed.37920090312

CAPÍTULO 13 204

GESTÃO DO CAPITAL INTELECTUAL

Adelcio Machado dos Santos
Alexandre Carvalho Acosta

CAPÍTULO 14 218

ÍNDICE DE QUALIDADE DE AUDITORIA: TEMPO DE RELACIONAMENTO AUDITOR-CLIENTE, QUALIDADE DA INFORMAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA FIRMA DE AUDITORIA

[Naiara Leite dos Santos Sant'Ana](#)

[Antônio Artur de Souza](#)

[Paulo Celso Pires Sant' Ana](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090314

ENSINO E PESQUISA

CAPÍTULO 15 239

A PRESENÇA DA TEORIA DE PIERRE BOURDIEU NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS DE 2006 A 2016

[Ronier Renato Funez](#)

[Clovis Schmitt Souza](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090315

CAPÍTULO 16 250

CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO: ESTUDO COM PROFESSORES PESQUISADORES

[Elisabeth Aparecida Corrêa Menezes](#)

[Julio Eduardo da Silva Menezes](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090316

CAPÍTULO 17 271

O PERFIL DOS USUÁRIOS DA BIBLIOTECA DO SENAI CHAPECÓ A PARTIR DO MAPA DE EMPATIA

[Karine Spadotto](#)

[Jéssica Bedin](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090317

CAPÍTULO 18 290

E-QUIPU: UMA PROPOSTA DE PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO DA UNIVERSIDADE

[Eduardo Ismodes-Cascón](#)

[Jesús Carpio-Ojeda](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090318

CAPÍTULO 19 304

FATORES DE DECISÃO DE CARREIRA DURANTE A GRADUAÇÃO

[Edna Torres de Araújo](#)

[Marcia Athayde Moreira](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090319

CAPÍTULO 20 323

DESENVOLVIMENTO E CONSTRUÇÃO DE ESCALAS DE MENSURAÇÃO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO

[Eric David Cohen](#)

DOI 10.22533/at.ed.37920090320

CAPÍTULO 21	346
PERSPECTIVA NEURO-IS: ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA ADOÇÃO DE NEUROCIÊNCIAS EM ESTUDOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO PERÍODO DE 2010 A 2016	
Mauri Leodir Löbler	
Rafaela Dutra Tagliapietra	
Eliete dos Reis Lehnhart	
Carolina Schneider Bender	
DOI 10.22533/at.ed.37920090321	
CAPÍTULO 22	359
RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NA FORMAÇÃO INICIAL DE PROFESSORES: UM OLHAR PARA OS CURSOS DE PEDAGOGIA DE MATO GROSSO DO SUL	
Jakellinny Gonçalves de Souza Rizzo	
Eugenia Portela de Siqueira Marques	
DOI 10.22533/at.ed.37920090322	
SOBRE A ORGANIZADORA	370
ÍNDICE REMISSIVO	371

O IMPACTO DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA NO ÂMBITO SOCIAL DO COLABORADOR

Data de aceite: 20/02/2020

Ingridy Jully Jesus

Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM

Michel Faleiro Araújo

Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM

Heloísa Landim Gomes

Secretária do Envelhecimento Saudável e
Qualidade de vida

Instituto Superior de Ensino Censa – ISECENSA

Cristiane Francisco Brasil

Secretária do Envelhecimento Saudável e
Qualidade de vida

Instituto Superior de Ensino Censa – ISECENSA

Pedro Henrique Gonçalves Mendes

Secretária do Envelhecimento Saudável e
Qualidade de vida

André Luiz Marques Gomes

Centro Universitário Augusto Motta – UNISUAM

Secretária Municipal de Educação – 7ªCRE,
Escola Municipal Aleksander Henryk Laks

RESUMO: Nosso objetivo no presente artigo é, focando nos resultados sociais, mostrar que investir no treinamento dos colaboradores é benéfico tanto para a sociedade quanto para as organizações e funcionários, propriamente ditos. Inicialmente, pode parecer que o artigo se refere apenas aos empregados e seus meios

sociais, porém, ao final do artigo, poderão ser notadas as diversas vantagens adquiridas pela empresa ao se adotar a visão apresentada aqui, podendo ela ser adaptada ao ambiente da organização que optar por adotá-la. Onde através da educação corporativa, liderança e treinamento sistemático, o indivíduo poderá compreender as vantagens de se desempenhar um comportamento ético e solidário nas esferas social e corporativa, sendo isso vantajoso para o mesmo e seu meio, enquanto ser humano, e para a organização, enquanto detentora destes ativos intelectuais e ativa na responsabilidade social e ambiental. As empresas que adotarem esse estilo de gestão de pessoas poderão ser agraciadas com novos olhares a respeito de sua imagem, pois seus colaboradores fazendo a diferença na sociedade contarão como resultado da empresa em que trabalham, logo, a organização estará fazendo a diferença, através daqueles que escolheram viver suas características corporativas em suas vidas pessoais, desenvolvendo valores éticos em si mesmos, agindo sempre pensando no coletivo e liderando suas vidas com honestidade e respeito ao próximo, sempre fazendo uso do empoderamento e conhecimento dado pelos líderes de seus setores, tendo como base a ciência do conceito de autor responsabilidade

e aplicando o mesmo.

PALAVRAS-CHAVE: Comportamento, Responsabilidade Sócio Ambiental, Liderança, Educação Corporativa.

ABSTRACT: Our goal in this paper is, by focusing on social outcomes, to show that investing in employee training is beneficial to both society and the organizations and employees themselves. Initially, it may seem that the article refers only to employees and their social backgrounds, but at the end of the article, the various advantages acquired by the company by adopting the vision presented here may be noted, and may be adapted to the environment of the organization that choose to adopt it. Where through corporate education, leadership and systematic training, the individual can understand the advantages of engaging in ethical and supportive behavior in the social and corporate spheres, which is beneficial to himself and his environment as a human being and to the organization, as holder of these intellectual assets and active in social and environmental responsibility. Companies that adopt this style of people management may be given new looks about their image, because their employees making a difference in society will count as a result of the company they work for, so the organization will be making a difference through those who chose to live their corporate characteristics in their personal lives, developing ethical values in themselves, acting always thinking of the collective and leading their lives with honesty and respect for others, always making use of the empowerment and knowledge given by the leaders of their sectors, having as their base the science of the concept of author responsibility and applying the same.

KEYWORDS: Behavior, Environmental Responsibility, Leadership, Corporate Education.

COMPORTEAMENTO

Sabe-se que todo indivíduo é influenciado por ações e atitudes de outro indivíduo - seja ele mais velho ou de mesma idade - assim, dando forma ao seu comportamento. De acordo com Chiavenato (2009), o comportamento é o reflexo de como o indivíduo vê o que de fato acontece ao seu redor. Isto é, para ele, o comportamento era uma ação reagente ao meio em que um indivíduo se encontra.

Com o aprofundar no tema, Skinner (1957), já declarava que as respostas não são tão simples quanto a de Chiavenato (2009) diz que os comportamentos nos quais criam-se interesse têm, geralmente, um efeito sobre o ambiente que, por sua vez, tem um efeito de retorno sobre o organismo. Tal comportamento se diferencia de atividades principalmente concernentes à economia interna do indivíduo, atitudes provenientes do subconsciente, quando denominamos de “comportamento operante” as atitudes que “operam” sobre o ambiente. Por conveniência qualquer atitude dessa

estirpe é considerada como “operante”. Na maioria dos casos, “operante” possui um valor equivalente à “resposta”. Quando, na verdade, comportamento operante é o comportamento controlado por aquele que o executa. O ato de fumar um cigarro, por exemplo, não é uma resposta ao ambiente, é uma atitude pensada por aquele que executa a ação (SKINNER, 1957, apud TODOROV, 2012).

As variáveis externas, das quais o comportamento é função, dão margem ao que se chama análise causal ou funcional. Existe a tentativa de controlar, ou prever, o comportamento de um ser individual. Seria o que Skinner (1953/1967) define como “variável dependente”, o efeito proveniente de uma causa, ou ainda, aquilo que, verdadeiramente, se denomina por resposta ao meio. Isso mostra que o indivíduo é espelho do meio; e o meio, do indivíduo. (SKINNER, 1957, apud TODOROV, 2012).

O comportamento na administração

O comportamento é um facilitador na Gestão de Pessoas, pois, através dele, o gestor pode se nortear para saber quais ferramentas usar, como agir e o que planejar para aquele colaborador, assim como pode definir também o quão dispendioso seria treinar e capacitar um colaborador que não tem as competências necessárias para atuar em determinada área, e decidir desligá-lo ou trocá-lo de função. Segundo Novaes (2015), através da gestão por competências as ações dos colaboradores são mais facilmente orientadas, tendo em vista os pontos fortes e fracos deles, construindo assim uma organização mais efetiva, ou seja, que alcança todos os seus objetivos e metas da melhor forma possível.

Saber quais os sonhos e ambições do funcionário, pode ser um grande e significativo diferencial na hora de decidir sobre seu futuro na empresa, mas explorar esses pontos exige cautela. Traçar o perfil do colaborador corretamente servirá para criação de planos, ações, treinamentos e planos de carreira, assim, espera-se que ele se sinta valorizado e importante dentro da empresa a ponto de, através de sua ambição própria, agregar valor à empresa com seu conhecimento tácito.

Comportamento em sociedade

Tem-se a certeza de que o ser humano é um ser social, pois, sempre está exposto à sociedade, onde seus comportamentos têm influências oriundas ao seu redor ou daquilo mesmo que já se pensa impulsivamente; sendo divididos em condizentes e inadequados.

Com isso, afirma-se o que Skinner diz sobre o indivíduo seguir as regras da sociedade – como leis, normas e até comportamento de seus líderes –, portanto, tomando comportamentos aceitáveis. (SKINNER, 1957, apud TODOROV, 2012).

“A história individual é considerada enquanto história social que antecede e sucede à história do indivíduo. Nesta linha de raciocínio caberia questionar por

que alguns comportamentos são reforçados e outros punidos dentro de um grupo social”. (LANE, 2006. p.14)

Nos dias atuais, se torna cada vez mais complexo saber até que ponto o comportamento humano deve ser moldado para seguir normas e o que pensa por ser justo, direito e certo. Por conta disso, dentro da empresa, o mesmo tem sido fator decisório para demissões e até admissões, com análises e testes minuciosos desde o começo dos processos seletivos para diminuir o número de colaboradores com comportamentos possivelmente reprováveis para a mesma.

COMPORTAMENTO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Segundo Chiavenato (2014), a gestão por competências se baseia em uma frase simples: a pessoa tem que saber, saber fazer, saber julgar e saber decidir; que é conhecimento, habilidade, julgamento e atitude. Dentro do julgamento, encontra-se o “saber julgar e decidir”, onde o comportamento está totalmente inserido. É necessário haver um equilíbrio entre os valores do indivíduo e os da empresa na qual está inserido.

Para Tamayo (2005, p.162) “o paralelismo entre valores pessoais e organizacionais refere-se a metas comuns, perseguidas tanto pelo trabalhador, quanto pela organização e cuja obtenção constitui tanto a base da felicidade da pessoa como do sucesso da empresa”.

Nesse intuito, é importante ressaltar que um indivíduo com valores voltados a fazer sempre o certo não se adequaria a um ambiente organizacional cujos valores são dúbios e antiéticos. Para efeito de exemplo, imagine que em determinada empresa, para conseguir uma promoção, seja necessário participar de um processo interno de seleção, e certo colaborador é compelido por um superior a falar com o responsável pelo processo, em nome dele, para receber a promoção, burlando todo o processo e passando à frente dos demais colegas de trabalho. Adotando esse indivíduo como alguém com bom siso, é fácil saber que o mesmo não se sujeitaria a tal prática e se sentiria moralmente agredido por saber que isso ocorre dentro de seu ambiente de trabalho.

Com tantas decisões a serem tomadas, o colaborador sempre se vê diante de questionamentos importantes, onde não sabe se as decisões que tomará são realmente certas, para ele, talvez, aceitáveis, e para outros, inadequadas. Chapman diz que somos criaturas de escolha, e por isso, tomamos decisões ruins, mas que no momento pareciam justificáveis aos nossos olhos. “Decisões ruins do passado não são sinônimo de decisões ruins no futuro”. (CHAPMAN, 1997).

Lane (2006) explica que a psicologia social estuda a relação entre o indivíduo

e a sociedade, onde nasce cercado por outros indivíduos formando grupos em cada ambiente: família, escolas, trabalho, igreja, amigos, etc. Portanto, o indivíduo é envolto por influências pela cultura, pelos costumes e de outros indivíduos.

O nível de influência social no ambiente de trabalho é igualmente alto, mas possui um peso formal. É para unir os valores empresariais e individuais que entra em cena o gestor de pessoas, que irá administrar a força de trabalho do indivíduo, baseando-se nas suas competências e nos valores da empresa, através da educação corporativa.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

O termo “Educação corporativa” surgiu na década de 1950, quando a General Electric lançou a Crotonville (1955) (QUARTIERO; BIANCHETTI, 2005). Teve origem nos Estados Unidos quando as empresas existentes, determinadas a se tornarem líderes no mercado, desenvolveram esse método com o intuito de ganhar vantagem competitiva (MEISTER, 1999). Nessa década, só nos Estados Unidos, essas instituições passaram de 400 para 2000, e estimativas indicam que, no Brasil, temos no mínimo 50 “universidades corporativas”.

Meister (1999) afirma que a educação corporativa é uma forma criada pelas empresas de garantir um processo contínuo e estruturado voltado para vantagens estratégicas. Ela pode ser definida como um sistema de desenvolvimento de pessoas, pautado pela gestão por competências, cujo papel é o de servir de ponte entre o aprimoramento pessoal e a estratégia de atuação da instituição. Constitui-se numa forma inteligente de as organizações assumirem o domínio do negócio de educação e treinamento, na tentativa de garantir o melhor aproveitamento de recursos, e vinculando os programas de treinamento à produção de competências necessárias para as estratégias do negócio.

Para a autora, o objetivo da educação corporativa é obter um controle mais rígido sobre o processo de aprendizagem, vinculando de maneira mais estreita os programas de aprendizagem a metas e resultados estratégicos reais da empresa. “A essência da organização do século XXI está em trabalhadores com conhecimento culturalmente diverso. Nela trabalho e aprendizagem são essencialmente a mesma coisa, com ênfase no desenvolvimento da capacidade do indivíduo de aprender” (MEISTER, 1999, p. 2). E completa que por educação corporativa entende-se um conjunto de práticas educacionais contínuas com visão estratégica de negócios, que possibilitam maior entrosamento do capital intelectual de uma organização.

Augusto Cury (2015, pág. 41) aponta que mentes complexas precisam de mais tempo para serem desenvolvidas. Usando como exemplo um gato que, aos

2 anos, já está pronto para desenvolver as atividades a ele inerentes, e aos 7 anos se encontra no apogeu de sua maturidade. Em contrapartida, aponta que o ser humano, aos 7 anos, ainda está completamente despreparado para a vida. Se torna então notória a necessidade da educação corporativa, uma iniciativa disposta a gerenciar parcialmente as competências individuais e voltá-las para as necessidades da organização, esperando desenvolver melhores profissionais, pois, por vezes, identificamos trabalhadores que já alcançaram a maturidade mental, mas que permanecem sem o preparo necessário para desempenhar qualquer função em sua plenitude dentro das corporações, como se ainda se encontrassem na “puberdade da vida empresarial”.

O autor diz também que as habilidades cognitivas, como a linguagem, a capacidade de inferência, a dedução e a síntese, o pensamento lógico, o raciocínio esquemático, a concentração e a curiosidade, dependem não apenas da carga genética, mas também de aprendizados constantes e notáveis que devem ser incentivados por responsáveis e professores (CURY, 2015). Empresarialmente falando, todas as competências básicas citadas por Cury, devem ser estimuladas e exemplificadas pelos líderes dentro da corporação. É sabido que qualquer tipo de regra, lei ou exigência deve ser praticada por aqueles que estabelecem as mesmas, a fim de cobrar as exigências sistematicamente, porém de forma não-verbal, isto é, trazendo veracidade às suas exigências através de suas atitudes.

Liderança no processo de Educação Corporativa e em sua manutenção

Certa vez perguntaram ao artista Michelangelo Buonarroti (1475-1564) como havia idealizado e esculpido *Davi*. “Ele já estava dentro do bloco de mármore”, respondeu Michelangelo. “Eu apenas removi o que não era Davi.” (BICHUETTI, 2011).

Na educação corporativa são estabelecidos parâmetros e requisitos nos quais os líderes se baseiam para treinar e desenvolver os colaboradores de sua equipe, retirando tudo aquilo que não atende as necessidades da empresa e moldando tudo aquilo que a empresa precisa e já é inerente aos mesmos.

Todo treinamento depende dos fatores críticos de sucesso, que são conceitos aplicáveis e que apresentam resultados positivos se seguidos, e aplicados, da maneira correta, mas que dependem de uma contrapartida: o comportamento do indivíduo.

Bichuetti (2011, pág. 124) dá ênfase em diversos conceitos definidos por ele como fatores críticos de sucesso, contudo, o último citado por ele é “A vontade de aprender”. As pessoas podem optar por aprender ou por não evoluir em seus conhecimentos, mas não podem optar por não mudar. Tudo muda em nosso entorno e muda nossa vida, profissional ou pessoal. É melhor então, adquirir de maneira

continua novos conhecimentos, para enfrentar as mudanças conjunturais. O autor diz também que aquele colaborador que não tiver vontade de aprender deve ser substituído.

Entretanto, atentando apenas aos que desejam aprender, é necessário que exista a cultura de “Tratar gente como gente”. Se a empresa possui essa cultura, não se fará necessário gastar tantos recursos com treinamentos demorados e “figurões do coaching”, pois será natural para os funcionários o respeito, a compreensão e a confiança mútuos dentro da empresa (BICHUETTI, 2011).

Lembrando que esse tipo de cultura começa no nível estratégico e se estende até o nível operacional, gerando um ciclo na organização onde os líderes respeitam e cuidam dos seus subordinados, que, por sua vez, passam a tratar os clientes desta forma, gerando um ambiente saudável e confortável para o desenvolvimento de ideias, respeito e valorização de diferenças e apreço pelas individualidades.

Esse ambiente só se torna possível com o engajamento de cada pessoa na organização no comprometimento de manter esse ambiente. É importante ressaltar que durante o treinamento o líder deve empoderar os colaboradores, na tentativa de gerar neles um senso de cuidado e responsabilidade social similares aos da empresa.

O funcionário que é bem tratado pode estender esse tratamento ao seu meio de convívio, pois, como seres sociais, os seres humanos são adaptáveis, logo, por ter contato com esse tipo de cultura aproximadamente 44h semanais, seria esperada certa mudança de comportamento operacional no indivíduo.

INDIVÍDUO EMPRESARIAL E SOCIAL

Desde o princípio à atualidade, as pessoas têm retirado cada vez mais as responsabilidades de si mesmas quando algo dá errado, caso provoquem um obstáculo no caminho seja dela ou de outrem. Esse comportamento é um dos mais prejudiciais a uma empresa ou até mesmo para a vida pessoal. Muitos colaboradores não assumem seus erros perante as dificuldades que a empresa enfrenta, fazendo com que os gestores rodem em círculos frequentes para lidar com os problemas que podem ou não quebrar uma empresa. “autorresponsabilidade é a crença de que você é o único responsável pela vida que tem levado, e assim, é o único que pode mudá-la.” (VIEIRA, 2017. p. 99)

Vieira (2017) explica que autorresponsabilidade é a pessoa reconhecer que é a única responsável pela vida que tem levado, e é a única capaz de mudá-la. Com isso, pode-se considerar que alguns colaboradores não obtêm ascensões de cargo, uma tão esperada promoção ou participação nos lucros, ou boas avaliações dentre os colegas da empresa ou superiores, por conta de sua falta de

autorresponsabilidade. No entanto, nem tudo é o colaborador. O gestor também pode não ter autorresponsabilidade, e ao invés de identificar e aceitar que seu modo de gerir é errôneo, culpa sua equipe que tenta gerar resultados a todo instante, mas que, por conta do gestor, não se faz efetiva.

Covey (1989) diz que a proatividade te coloca no comando e se baseia nos quatro dons exclusivamente humanos: a imaginação, a consciência, a vontade independente e a autoconsciência. A proatividade dá o poder de discordar e repensar uma atividade ou atitude, mesmo que a mesma tenha sido ensinada desde a infância. Identificando que tal atividade é ineficaz, o indivíduo tem o poder de mudá-lo.

O gerenciamento pessoal leva o indivíduo a pensar sobre a eficácia de suas ações e comportamentos, levando-o a se questionar sobre o que poderia fazer e qual atitude poderia adotar para mudar sua vida pessoal e profissional.

Vieira (2017) também explica que há uma ordem para que a autorresponsabilidade exista. A pessoa precisa ter consciência do que faz, deve analisar se todos seus feitos têm sido benéficos para ela e os demais ao seu redor, com isso, identificando os pontos, ela trabalha a autorresponsabilidade, tomando para si aquilo que ela considera que “está a impedindo de caminhar ou melhorar suas condições”, e por último, assumindo e reconhecendo seus erros e acertos, a pessoa tem a possibilidade de ter uma visão positiva de seu futuro e fazer o possível para melhorar. No entanto, se funcionasse dessa maneira, tudo seria muito fácil.

O autor abrange mais a primeira etapa: a consciência. Dividindo-a em três: consciência plena, relativa e disfuncional. Respectivamente, a primeira é a perfeita noção da realidade, a segunda é a noção limitada e influenciável da realidade, e a terceira é a noção irreal e incompleta da realidade. Através de estímulos traumáticos ou violadores de valores pessoais, que são as experiências de vida, cada consciência resulta em um comportamento e tem determinados filtros que influenciam no resultado. Com a consciência plena, há três filtros denominados filtro intelectual, filtro emocional e o amor que resulta o comportamento funcional produtivo. Com a consciência relativa, há somente o filtro emocional e resulta no comportamento disfuncional improdutivo. A última a consciência disfuncional, não há nenhum filtro e resulta o comportamento disfuncional prejudicial.

Vieira (2017, p. 63, 74) define e dá provas concretas de que a consciência plena é algo inalcançável por conta de crenças, valores, e frisa sobre o quanto de amor um indivíduo recebeu durante sua infância que implica em muitas coisas. Mas, justifica que uma pessoa só não pode ter uma consciência plena quando há falta de caráter. Há também justificativa para a consciência disfuncional, quando ela só existe de fato em pessoas mentalmente doentes ou pessoas que tenham passado por grandes traumas.

Quando assim que notada a consciência, a pessoa precisa se voltar para a autorresponsabilidade. Ela tem total responsabilidade de tudo que está acontecendo em sua vida, seja ruim ou bom. Observando isso, ela ganha o poder para provocar as mudanças necessárias para trazer uma vida consciente, equilibrada e plena. Porém, na visão de gestor trazer o conceito de autorresponsabilidade, em sua pura forma, é complexo, portanto, a gestão comportamental e emocional entram em ação para trazer esse conceito e outros valores de forma que tanto os colaboradores quanto os próprios gestores possam usufruir disso.

GESTÃO COMPORTAMENTAL E EMOCIONAL NOS MEIOS DE CONVÍVIO

A gestão comportamental parte do princípio de que o indivíduo inserido num determinado ambiente deve estar ciente das atitudes esperadas no mesmo. Em vista disto, se faz de suma importância o manual de regras da empresa, pois nela estão contidas, de forma detalhada, as atitudes que a organização em questão considera boas ou reprováveis. Incentivar sistematicamente que todos os colaboradores leiam e estejam por dentro de cada um dos tópicos do manual, facilita o processo de aprendizagem organizacional e, a partir deste momento, os gestores têm um “prumo” através do qual acertam as atitudes de cada funcionário, de mesmo modo, possuem uma “bússola” que os norteia em como agir e gerir suas respectivas equipes.

Cury (2003) diz que bons professores são eloquentes, mas professores fascinantes conhecem o funcionamento da mente. Adotando os líderes como os professores do processo de educação corporativa, pode-se aplicar com maior facilidade os pensamentos de Cury a esse respeito. Ele diz que os bons professores possuem uma boa cultura acadêmica e transmitem com segurança e eloquência as informações, contudo, os professores fascinantes procuram entender melhor como funciona a mente de seus alunos para educar melhor. Estes transformam informação em conhecimento e conhecimento em experiência.

Com base no que foi visto acima, entende-se que munido do conhecimento gerado pelo manual da empresa, tendo em vista que o mesmo é o detentor da missão, visão e valores da mesma, o gestor empodera seus subordinados com conhecimento a respeito da organização, dando-lhes não só informações, mas aplicações práticas, exemplos e experiências de vida, na tentativa de fixar na mente de cada um de seus liderados, respeitando suas individualidades e moldando-os às expectativas da organização, todo o necessário para que se desenvolvam como profissionais e seres humanos.

Os líderes têm o dever de não serem apenas didáticos, mas de serem sensíveis a ponto de falar com o coração de seus subordinados, motivando-os, cativando sua

atenção, sendo claro em passar suas mensagens, mudando a tonalidade da voz de acordo com o momento, estimulando sua concentração, devem estar abertos a ouvir seus liderados e aproveitar suas ideias e mostrando que não é um chefe, mas alguém disposto a buscar os resultados junto a eles (CURY, 2003. p.67). “Os educadores, apesar de suas dificuldades, são insubstituíveis, por que a gentileza, a solidariedade, a tolerância, a inclusão, os sentimentos altruístas, enfim, todas as áreas da sensibilidade não podem ser ensinadas por máquinas, e sim por seres humanos.” (VIEIRA, 2017. p. 99)

Ainda sobre educação, Cury (2003) diz que professores fascinantes não ensinam apenas a explorar o mundo em que estão, mas ensinam principalmente a explorar e entender o mundo que são. A gestão emocional é uma ferramenta muito negligenciada, não somente dentro das empresas, mas também, na sociedade atual. A empresa que desenvolve esse tipo de gestão em seus líderes e funcionários não só é capaz de atingir melhores resultados através de colaboradores que pensam de forma lógica, equilibrada e assertiva, mas também contribui para que a sociedade se torne um pouco melhor.

A gestão emocional ensina o indivíduo a pensar antes de reagir, a não ter medo do medo, a ser líder de si mesmo, autor da sua história, a saber filtrar os estímulos estressantes e a trabalhar não apenas com fatos lógicos e problemas concretos, mas também com as contradições da vida.

A maioria das instituições de ensino, e das famílias atuais, não ensina os indivíduos a lidar com as frustrações, decepções e rejeições. A falta da gestão emocional pode vir a gerar no mínimo três tipos de indivíduo: os insensíveis, os hipersensíveis e os alienados.

- Os insensíveis são os que possuem uma emoção insensível, ou seja, machucam e ofendem aqueles que estão ao seu redor, sem se importarem com o que sentem ou com as consequências de seus atos;
- Os hipersensíveis, por outro lado, vivem intensamente a dor do próximo, se doam sem limites, se preocupam demais com a crítica alheia, não possuem proteção emocional. Uma crítica pode estragar seu dia, seu mês ou sua vida;
- Já os alienados, não pensam no futuro, não possuem sonhos, metas, mas se deixam ser levados pelo cotidiano com um conformismo doentio.

Em vista de tais informações, os gestores, em conformidade com os valores da empresa, devem focar no desenvolvimento dos colaboradores, de forma que os mesmos possam se tornar melhores trabalhadores e melhores pessoas, sendo capazes de igual modo a desenvolverem tais competências aprendidas no ambiente organizacional.

Os líderes, que assim o fazem, devem estar aptos, segundo Cury (2003), a gerar no funcionário a capacidade de gerenciar seus pensamentos, administrar suas

emoções, ser líder de si mesmo, trabalhar o aprendizado sobre perdas e frustrações e superar conflitos, aumentando a possibilidade de criação de um ambiente de trabalho saudável e livre de julgamentos e críticas, e uma sociedade mais ética, justa e pacífica.

CONCLUSÃO

Baseado em pesquisas e estudos, nota-se que grande parte das demissões se devem às questões comportamentais, o que leva à demissão por justa causa.

Dentro da administração, aprende-se que o ato de gerir é a principal função em uma empresa, pois se há bom gerenciamento de pessoas, há resultados satisfatórios. Se há mal gerenciamento, maus resultados, a empresa pode vir à falência. No entanto, dependendo do gestor a missão de gerir pessoas, coordenar, organizar, dirigir e fazer com que as mesmas vistam a camisa da empresa é algo complicado. Cada pessoa é uma pessoa e fazer com que seus comportamentos, no mínimo, seguem um padrão para desenvolver bons resultados é mais difícil ainda. O gestor do mundo atual precisa estar preparado não só para lidar com personalidades complexas, mas, com comportamentos impulsivos ou até comportamentos retidos. Esse cuidado de procurar absorver conhecimentos complementares à administração, dá ao gestor a capacidade de tomar as decisões certas. Saber que muitos comportamentos tomados por seus colaboradores têm por motivações problemas pessoais ou com colegas de trabalho, pode causar uma demissão ou a decisão de mudar o colaborador de setor, que seria mais rápido do que dar a ele um feedback no qual basear seus próximos passos.

É notável, atualmente, que a maioria das pessoas buscam trabalhar com foco na remuneração, e que isso desencadeia comportamentos como desleixo, desânimo, talvez, preguiça, ou até uma ambição exacerbada. E tais comportamentos somados a gestores incapazes de aceitar mudanças ou de adquirir mais conhecimento, agrava cada vez mais a situação.

Com todas as pesquisas e estudos, existe uma infinidade de formas de passar os valores organizacionais aos colaboradores para que eles se tornem, de fato, colaboradores da empresa. Não só os funcionários, mas, os gestores e todos que compõem o corpo dela. Cada indivíduo é importante, e existe, dentro de cada um, algo que trará bons resultados. Sabendo aplicar as gestões comportamental e emocional, a educação corporativa e entender como se lidera, é possível descobrir talentos em cada funcionário e transformar o ambiente de trabalho num lugar saudável.

O colaborador que não sabe gerir suas próprias emoções, pode ser um trabalhador fantástico, mas em algum momento de deslize pode permitir que seu

comportamento reprovável entre em cena, lhe custando seu cargo e manchando, por assim dizer, o nome da empresa, dependendo da situação.

O empoderamento do colaborador no que diz respeito à gestão do seu comportamento e das suas emoções é responsabilidade da empresa, pois através do treinamento e desenvolvimento desse funcionário, trabalhados na educação corporativa e exemplificado pelas atitudes de seus líderes, seu meio de convívio pode ser positivamente afetado e, ao saber qual empresa foi responsável por essa melhora, a organização ganha pontos com a sociedade por conta de sua responsabilidade social.

Além disso, quando um bom funcionário é desligado por motivos comportamentais, a empresa também sai perdendo, pois aquele capital intelectual é insubstituível. As experiências, competências e valores que o indivíduo agregou durante seu tempo de trabalho, não serão encontradas em sua completude e magnitude em qualquer outra pessoa. Os pesquisadores levaram décadas para tentar fazer com que as máquinas arranhassem o potencial humano, uma empresa que valora seu capital humano, valora a si mesma.

REFERÊNCIAS

BICHUETTI, José Luiz. **Gestão de pessoas não é com o RH**/José Luiz Bichuetti. - São Paulo: Editora Lafonte, 2011.

CHAPMAN, Gary. **As 5 Linguagens do Amor**. 3ª Ed. São Paulo. Mundo Cristão. 2013

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CODO, Wanderley & LANE, Silvia T. Maurer. **“Psicologia Social: O homem em movimento”**./ 1a Ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2006.

COVEY, Stephen R. **“Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes”**/ Stephen R. Covey ;tradução Alberto Cabral Fusaro ... [et al.]. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Best Seller, 2014. recurso digital.

CURY, Augusto. **“Gestão da emoção: Técnicas de coaching emocional para gerenciar ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa”**/ Augusto Cury. -São Paulo: Saraiva, 2015.

CURY, Augusto. **“Pais brilhantes, professores fascinantes”**/Augusto Jorge Cury. - Rio de Janeiro : Sextante, 2003.

MEISTER, J. **“Educação corporativa”**. São Paulo: Makron Books, 1999.

NOVAES, Dany. **“Gestão por Competências: Você sabe o que é?”**. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-por-competncias/>. Acesso em: 28/08/2019.

QUARTIERO, E.; BIANCHETTI, L. (Org). **“Educação Corporativa: mundo do trabalho e do conhecimento: aproximações”**. São Paulo: Cortez, 2005.

Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In TAMAYO, A; PORTO, J. B. **“Valores e Comportamento nas Organizações”**. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

TODOROV, João. **Perspectivas em análise do comportamento**. Perspectivas vol.3 no.1 São Paulo. 2012 http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-35482012000100004 Acesso em: 26/08/2019

VIEIRA, Paulo. **O poder da autorresponsabilidade: A ferramenta comprovada que gera alta performance e resultados em pouco tempo**/ Paulo Vieira. - São Paulo: Editora Gente, 2017.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ajuste de Avaliação Patrimonial 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 138, 139
Alfabetização financeira 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 58
Análise Bibliométrica 346, 352, 355, 358
Análise dos Componentes Principais 259, 261, 262, 304, 319, 320
Análise fatorial confirmatória 259, 265, 323, 325, 326, 327, 342
Aprendizagem Gerencial 100, 103, 104, 106, 115, 119, 120

B

Biblioteconomia 271, 279, 288

C

Capacitação Gerencial 100, 102, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121
Capital intelectual 146, 153, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 212, 216, 217, 268
Capitalismo 15, 17, 18, 21, 22, 32, 34, 35, 196
Compartilhamento do conhecimento 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267
Competencias 290, 292, 296, 299, 300, 301, 302, 303
Competências Gerenciais 100, 102, 103, 106, 108, 109, 113, 116, 118, 121, 123
Competitividade 3, 5, 68, 70, 72, 76, 77, 80, 84, 85, 193, 196, 197, 198, 200, 201
Comunicação mercadológica 193, 197, 198, 201, 202
Conhecimento 15, 16, 20, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 54, 59, 60, 62, 64, 65, 72, 80, 83, 84, 86, 97, 103, 104, 106, 109, 114, 115, 118, 119, 142, 144, 145, 146, 150, 152, 153, 183, 185, 204, 205, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 217, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 272, 276, 291, 314, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 333, 341, 342, 346, 352, 355, 364
Conservadorismo 184, 218, 223, 226, 227, 230, 232, 237, 338
Construção de teoria 323
Contabilidade 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 58, 176, 204, 206, 221, 225, 226, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 304, 306, 314, 319, 320, 324, 348
Cultura organizacional 68, 69, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 106, 112, 113, 116, 194

D

Descontrole financeiro 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66
Desenvolvimento Gerencial 100, 111, 116, 117, 119
Dimensões de análise 177, 178, 188

E

Educação Corporativa 142, 143, 146, 147, 150, 152, 153

Efeito Heterogeneidade 155, 162, 169, 171, 172, 174, 175

Efeito Manada 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171, 172, 173, 174, 176

Ensino 26, 27, 28, 35, 38, 57, 59, 63, 89, 90, 96, 97, 100, 106, 115, 121, 123, 142, 151, 259, 266, 269, 272, 274, 279, 280, 281, 282, 283, 287, 288, 289, 305, 309, 310, 311, 321, 322, 324, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 367, 368, 369

Era Moderna 15, 18, 21

Escalas de mensuração 323, 324, 325, 327, 329, 332, 341

Estado 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 32, 35, 36, 37, 38, 46, 48, 52, 59, 88, 89, 101, 107, 163, 164, 198, 204, 255, 269, 273, 274, 279, 288, 295, 296, 302, 321, 330, 337

F

Fatores de Decisão 304, 306, 319, 320

Filtro de Kalman 155, 163, 164, 168, 171

Finanças 17, 37, 38, 42, 43, 44, 46, 53, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 128, 140, 155, 156, 176, 233, 234, 238, 306

G

Gestão 17, 19, 42, 45, 50, 52, 59, 68, 69, 70, 71, 72, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 100, 101, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 142, 144, 145, 146, 150, 151, 153, 156, 160, 176, 178, 179, 181, 190, 193, 194, 197, 198, 199, 200, 201, 204, 212, 213, 217, 220, 229, 230, 232, 234, 237, 252, 253, 254, 269, 273, 277, 279, 288, 291, 321, 342, 344, 347

Gestão estratégica de inovação 68

Globalização 2, 35, 85, 107, 193, 194, 195, 196, 200, 202, 203

Graduação 37, 39, 52, 59, 102, 110, 118, 140, 177, 204, 233, 234, 259, 272, 279, 281, 304, 305, 306, 309, 311, 312, 319, 320, 321, 324, 346, 358, 366, 367, 370

H

História 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 31, 34, 37, 38, 115, 144, 151, 180, 194, 204, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369

I

Índice 4, 19, 77, 125, 126, 127, 128, 133, 157, 163, 164, 165, 166, 167, 175, 196, 209, 210, 218, 220, 221, 231, 238, 243, 260, 261, 262, 263, 334

Innovación 290, 291, 292, 294, 295, 302, 303

Inovação tecnológica 68, 69, 71, 72, 74, 86

Instituições Federais de Ensino Superior 100

L

Liderança 68, 72, 82, 83, 84, 86, 106, 113, 114, 115, 142, 143, 147

M

Métodos quantitativos 63, 323

N

Negócios 16, 18, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 35, 74, 76, 78, 79, 86, 122, 146, 187, 190, 193, 196, 197, 200, 201, 209, 213, 277, 288

P

P/B 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139

Perspectiva Neuro-IS 346, 349, 350, 352, 354, 356

Pierre Bourdieu 239, 240, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249

Planejamento de Carreira 304, 305, 306, 309, 310, 311, 312, 314, 320, 321, 322

Price-to-book 124, 125

Processo decisório estratégico 177, 178, 184, 186, 188, 189

Provisões para Contingências 124, 125, 126, 128, 130, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 139

Q

Qualidade da auditoria 218, 219, 220, 221, 225, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 237

Qualidade da informação contábil 218, 220, 230, 232, 237

R

Responsabilidade Sócio Ambiental 143

Revista Brasileira de Ciências Sociais 239, 242

S

Sistema 15, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 30, 33, 35, 37, 83, 94, 105, 108, 128, 146, 165, 179, 180, 183, 185, 186, 187, 196, 197, 199, 205, 208, 209, 210, 213, 219, 267, 272, 274, 276, 279, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 302, 342, 348, 349

Sistemas de Informação 22, 209, 213, 276, 346, 347, 349, 355

T

Teoria 37, 66, 70, 94, 122, 135, 139, 155, 156, 160, 175, 179, 180, 181, 192, 199, 224, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 252, 254, 255, 256, 259, 314, 315, 319, 320, 323, 324, 325, 326, 327, 329, 334, 335, 336, 337, 340, 341, 342

Terceira linguagem 193, 197, 198

Trabajo en Equipo 290, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 301, 302

Transculturalidade 193, 202

U

Universidad 269, 290, 291, 292, 293, 294, 297, 299, 300, 302, 303

V

Validação de escalas 323, 325, 328, 329, 337, 340, 341, 342

Variáveis demográficas 40

Variáveis socioeconômicas 39, 40, 41, 46, 51, 53

 **Atena**
Editora

2 0 2 0