

A Economia numa Perspectiva Interdisciplinar 3

Elói Martins Senhoras
(Organizador)



A Economia numa Perspectiva Interdisciplinar 3

Elói Martins Senhoras
(Organizador)



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 de Azevedo

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

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

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

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

Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros

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

Prof. Dr. Luis Ricardo Fernando da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros

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
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
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
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
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
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
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 Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
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
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 Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
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

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof^a Dr^a Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof^a Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof^a Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof^a Dr^a Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof^a Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Prof^a Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof^a Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Prof^a Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof^a Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
 Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
 Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
 Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
 Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
 Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
E19	<p>A economia numa perspectiva interdisciplinar 3 [recurso eletrônico] / Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-5706-105-3 DOI 10.22533/at.ed.053201506</p> <p>1. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. 2. Economia – Pesquisa – Brasil. I. Senhoras, Elói Martins.</p> <p style="text-align: right;">CDD 330</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

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

APRESENTAÇÃO

O campo científico da Economia surge como um dos grandes expoentes da emergência do movimento Iluminista no século XVIII e desde então tem passado por diferentes revoluções e movimentos epistêmicos que procuraram, tanto, fomentar uma construção científica autônoma, quanto, engendrar interações com outros campos do pensamento humano.

Tomando como referência uma abordagem absorvente e relacional, o presente livro, “A Economia numa Perspectiva Interdisciplinar 3”, vem corroborar com o campo epistemológico de Economia no Brasil e em Portugal a partir de uma agenda de estudos que se fundamenta na pluralidade de vozes e discursos.

Resultado de trabalho coletivo de diferentes pesquisadoras e pesquisadores portugueses e brasileiros, oriundos das macrorregiões Sul, Sudeste e Norte, este livro traz uma rica pluralidade de debates e análises que fortalecem a compreensão interdisciplinar existente no campo epistemológico da Economia.

Organizado em treze capítulos, as pesquisas presentes nesta obra foram estruturadas com base em um convergente método dedutivo, no qual partiu-se de marcos de abstração de modelos, teorias e análises históricas até se chegar à análise empírica específica da realidade concreta e dos respectivos objetos de estudo.

A natureza exploratória, descritiva e explicativas dos capítulos caracterizou-se por uma abordagem quali-quantitativa que partiu dos procedimentos de revisão bibliográfica e documental no levantamento de dados, combinada ao uso de técnicas de hermenêutica e modelagem econômica, bem como análise gráfica e geoespacial na interpretação dos dados.

Na construção interdisciplinar do conhecimento, comandada pelo olhar econômico, cinco eixos temáticos se destacaram, permitindo aglutinar as análises e discussões dos treze capítulos, por meio de recortes teóricos relacionados aos ramos da Economia Solidária, Economia do Trabalho, Economia Urbana e Industrial, Economia Organizacional e Economia Monetária e Financeira.

Com base nas análises e discussões apresentadas nesta presente obra, composta por treze capítulos e cinco ramos teóricos, subsídios são apresentados para uma apreensão interdisciplinar do campo científico de Economia findando explorar à luz de um olhar descritivo e prescritivo a complexa realidade em suas interações no dinâmico tripé Homem-Mercado-Estado.

Em nome do grupo diversificado de profissionais envolvidos neste livro e comprometidos com o avanço do campo científico de Economia, convidamos você leitor(a) a desbravar tradicionais e novas reflexões à luz de uma abordagem interdisciplinar que valoriza o diálogo e a pluralidade na abordagem de nossa complexa realidade empírica, rica de desafios para o pensamento e a reflexão.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
O PAPEL DA ECONOMIA SOLIDÁRIA PARA O DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO	
Reinaldo Eduardo da Silva Sales Mayara Mendes Leal	
DOI 10.22533/at.ed.0532015061	
CAPÍTULO 2	17
EMPREENHIMENTO ECONÔMICO SOLIDÁRIO: SATISFAÇÃO DOS ASSOCIADOS E MELHORIA DAS CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS DO PRODUTOR RURAL	
Madson Igor Pereira Portal Lailson da Silva Freitas Marta Laura Noronha da Silva Gonçalves Janusa Mérlem dos Santos Lopes Gabriel Lélis Pereira da Silva Marzane Pinto de Souza Mario Miguel Amin Garcia Hereros Félix Lélis da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.0532015062	
CAPÍTULO 3	38
AGROECOLOGIA, EDUCAÇÃO E SOCIEDADE: OS PASSOS DE UMA EXPERIÊNCIA DE ECONOMIA SOLIDÁRIA CAMPESINA	
Ariane Domborovski Bruno Henrique Fugarra	
DOI 10.22533/at.ed.0532015063	
CAPÍTULO 4	49
OS DESAFIOS PARA AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PRESPECTIVA FRETE À REVOLUÇÃO INDUSTRIAL 4.0	
Samantha Silva da Rosa	
DOI 10.22533/at.ed.0532015064	
CAPÍTULO 5	62
ABERTURA ECONÔMICA E DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR SEXO E RAÇA: UM ESTUDO PARA A ECONOMIA PARANAENSE	
Júlio Vicente Cateia Paulo Ricardo Feistel	
DOI 10.22533/at.ed.0532015065	
CAPÍTULO 6	86
ANÁLISE DOS INDICADORES REGIONAIS DE LOCALIZAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO PARA A MICRORREGIÃO DE TOLEDO-PR	
Giovanna da Silva Cassanelli Lucir Reinaldo Alves Jandir Ferrera de Lima Moacir Piffer	
DOI 10.22533/at.ed.0532015066	

CAPÍTULO 7	107
ANÁLISE DE MERCADO DO SETOR INDUSTRIAL DO MUNICÍPIO DE TOLEDO-PR UTILIZANDO ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIAS MÚLTIPLAS	
Lucir Reinaldo Alves	
Eduarda Pires Valente da Silva Marques da Costa	
Nuno Manuel Sessarego Marques da Costa	
DOI 10.22533/at.ed.0532015067	
CAPÍTULO 8	130
COMPARAÇÃO DAS MARGENS ECONÔMICAS ENTRE A PRODUÇÃO TOTAL DE LEITE ORGÂNICA E CONVENCIONAL USANDO BENCHMARKING	
Thérèsse Camille Nascimento Holmström	
Elisa Cristina Modesto	
DOI 10.22533/at.ed.0532015068	
CAPÍTULO 9	140
A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA MOTIVADORA PARA A MELHORIA DOS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS	
Samantha Silva da Rosa	
DOI 10.22533/at.ed.0532015069	
CAPÍTULO 10	149
O CARÁTER ECONÔMICO DO CONHECIMENTO NA SOCIEDADE ATUAL	
Adelcio Machado dos Santos	
Alexandre Carvalho Acosta	
Liz Barbara Borghetti	
DOI 10.22533/at.ed.05320150610	
CAPÍTULO 11	162
HELICOPTER MONEY EM TEMPO DE COVID19: UMA PROPOSTA PARA A MUTUALIZAÇÃO DO ESFORÇO FINANCEIRO EM PORTUGAL	
Diamantino Ribeiro	
João Filipe Monteiro Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.05320150611	
CAPÍTULO 12	177
MOBILIZANDO O CONCEITO DE HEGEMONIA PARA O CONTEXTO FINANCEIRIZADO BRASILEIRO	
Rodolfo Palazzo Dias	
DOI 10.22533/at.ed.05320150612	
CAPÍTULO 13	191
THE ROLE OF SUGARCANE ETHANOL IN BRAZILIAN CO ₂ EMISSIONS	
Guilherme Barbosa Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.05320150613	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	203
ÍNDICE REMISSIVO	204

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA MOTIVADORA PARA A MELHORIA DOS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

Data de aceite: 01/06/2020

Samanda Silva da Rosa

<http://lattes.cnpq.br/3502225046074790>

RESUMO: No ambiente organizacional, cada vez mais dinâmico e competitivo, a visão das organizações está voltada para o mercado e para a necessidade de estabelecer diferenciais estratégicos diante da concorrência. Neste contexto, contar com equipes eficazes representa uma verdadeira vantagem competitiva. Logo, o fator motivacional aplicado pela liderança se apresenta como um elemento chave para alavancar o desempenho das equipes, e conseqüentemente, os resultados organizacionais. O presente artigo constitui-se de uma revisão bibliográfica que visa esclarecer sobre a importância da motivação na transformação de equipes de trabalho dentro das organizações. Com isso, espera-se demonstrar como uma liderança eficiente, dotada de ferramentas motivacionais bem aplicadas, pode alavancar o desempenho das equipes de trabalho e melhorar os resultados organizacionais. Os resultados sugerem que equipes engajadas e motivadas são capazes de grandes realizações, podendo

melhorar substancialmente os resultados organizacionais. No entanto, para motivar pessoas diversas em suas equipes, o líder deve aplicar uma liderança situacional, ajustando o seu estilo à situação e de acordo com as características particulares de cada liderado.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança. Motivação. Resultados Organizacionais.

THE IMPORTANCE OF MOTIVATING LEADERSHIP FOR IMPROVING ORGANIZATIONAL RESULTS

ABSTRACT: In the increasingly dynamic and competitive organizational environment, the vision of organizations is geared towards the market and the need to establish strategic differentials in the face of competition. In this context, having effective teams represents a real competitive advantage. Therefore, the motivational factor applied by the leadership appears as a key element to leverage the performance of the teams, and consequently, the results of the organizations. This article is a bibliographic review that aims to clarify the importance of motivation in the transformation of work teams within organizations. With this, it is expected to demonstrate how an efficient leadership, with well applied motivational tools,

can leverage the performance of the work teams and improve the organizational results. The results suggest that engaged and motivated teams are capable of great achievements and can substantially improve organizational results. However, to motivate diverse people in their teams, the leader must apply situational leadership, adjusting his style to the situation and according to the particular characteristics of each team member.

KEYWORDS: Leadership. Motivation. Organizational Results.

1 | INTRODUÇÃO

No ambiente organizacional, altamente dinâmico e competitivo, a visão das organizações está voltada para o mercado e a necessidade de estabelecer diferenciais para enfrentar a concorrência e garantir a fidelização dos clientes. Nesta atual conjuntura, a Gestão de Pessoas tem sido peça fundamental para o sucesso das organizações, uma vez que, segundo Chiavenato (2014), as pessoas constituem a sua maior riqueza.

Logo, observa-se que, na atualidade, as pessoas tem potencial para representar um diferencial para as organizações. Como consequência, Chiavenato (2014) diz que a área de Recursos Humanos recebe um destaque cada vez maior no sentido estratégico das organizações, sempre com o intuito de definir e manter um quadro de funcionários de alto nível. Assim, a ligação entre o talento, os desafios e estratégias de negócios de uma organização, está na execução eficaz da estratégia, que requer equipes efetivas, engajadas e motivadas.

Logo, melhorar o desempenho dos funcionários tem ganhado a atenção das empresas, que precisam contar equipes eficientes para que os objetivos organizacionais sejam alcançados. Nesta conjuntura, o presente estudo visa esclarecer o seguinte problema de pesquisa: Como o fator motivacional pode auxiliar na construção de equipes eficazes e na melhoria dos resultados organizacionais?

O objetivo principal deste estudo consiste em investigar a importância da liderança motivadora na transformação de equipes de trabalho dentro das organizações e na melhoria dos resultados organizacionais. Logo, os objetivos específicos visam apresentar os conceitos que envolvem a liderança nas organizações; verificar as principais técnicas motivacionais a serem utilizadas pelas lideranças; e identificar os reflexos do fator motivacional sobre o comportamento dos colaboradores e resultados organizacionais.

A realização do presente estudo justifica-se pela abordagem de um assunto importante para as organizações contemporâneas que se deparam com os contínuos desafios de competitividade no ambiente empresarial. Entendendo o potencial do capital humano como uma força competitiva nas organizações, o estudo dos fatores que influenciam o comportamento humano nas organizações é de fundamental importância.

Logo, o estudo pretende ser útil para os líderes que desejam melhorar suas habilidades de liderança e motivação para contar com colaboradores mais satisfeitos e

assim, melhorar o desempenho geral da empresa. Para a acadêmica e os demais alunos do curso de Administração, o estudo é relevante para o campo da gestão estratégica de pessoas, permitindo ampliar os conhecimentos acerca desta área essencial para a condução do sucesso das organizações. Além disso, o estudo poderá servir como fonte de consulta para futuras pesquisas na área.

Este artigo se constitui de uma pesquisa qualitativa com meios bibliográficos no que tange ao levantamento dos dados. Assim, o estudo se utilizou de uma ampla gama de livros e artigos científicos que forneceram o embasamento sobre o assunto, auxiliando nas práticas desenvolvidas durante a pesquisa.

2 | LIDERANÇA

Conforme Maximiano (2011), a liderança compreende a realização de metas por meio da direção de colaboradores. Logo, o líder é aquele que, em um grupo, ocupa uma posição de poder, e tem condições de conduzir as ações ou influenciar o comportamento das pessoas para alcançar finalidades específicas. Assim, conduz um grupo para atingir objetivos de interesse comum, considerando um conjunto coerente de ideias e princípios. Logo, a liderança não deve ser confundida com a autoridade formal, que prevê um tipo de obediência, mas deve ser associada ao consentimento, à motivação e influência.

Para Robbins (2002), o líder estabelece a direção e as metas a serem seguidas por meio do desenvolvimento de uma visão de futuro, depois, engaja as pessoas, comunicando-lhes essa visão e inspirando-as a superar os possíveis obstáculos que possam surgir neste caminho. Assim, o líder tem o poder de reunir pessoas diversas por trás de um mesmo objetivo, e dirigir os esforços destas pessoas para que, juntas, alcancem tal objetivo.

Conforme Maximiano (2011), considerando a influência que o líder exerce sobre o comportamento dos liderados, entende-se que o estilo de liderança por ele adotado tem potencial para impactar positiva ou negativamente as relações estabelecidas com os colaboradores da sua equipe e os resultados por eles alcançados. Neste sentido, o autor define dois estilos básicos de liderança, como pontos opostos: a autocracia e democracia.

No estilo autocrático há uma centralidade na tarefa, representada por um comportamento autoritário e/ou diretivo do líder. Esta abordagem de liderança é marcada pela centralização do poder de decisão nas mãos do líder, como resultado do estabelecimento de hierarquia rigidamente verticalizada. Assim, geralmente, o líder não abre possibilidade para o diálogo com os liderados, apresentando um perfil dominador e personalista, o que pode ser eficaz em organizações que possuem uma clara cadeia de comando, como forças armadas, por exemplo (CHIAVENATO, 2014).

O estilo democrático, por sua vez, é um estilo de liderança marcado pelo perfil participativo e consultivo do líder, que dá abertura para o diálogo e possibilita a

participação das pessoas da equipe na tomada de decisão. Deste modo, o líder age mais como um articulador e indutor do debate, o que é muito positivo tanto para os liderados, que percebem que as suas contribuições são valorizadas, como para a organização, que podem usufruir da busca conjunta por soluções (CHIAVENATO, 2014).

Considerando os diferentes estilos de liderar e a sua influência sobre o comportamento dos liderados, observa-se que definir qual estilo adotar representa um dos maiores desafios da liderança. De acordo com Jacobsen (2017) cada estilo engloba diferentes comportamentos, que podem ser eficazes ou não, dependendo da situação em que são aplicados. Neste sentido, independentemente do estilo adotado, o mais importante é que a liderança seja eficaz, produza efeitos positivos sobre o desempenho da tarefa, e mantenha os influenciados motivados e satisfeitos.

Conforme Jacobsen (2017), para ser eficaz, o estilo de liderar tem que estar atrelado à situação. Neste contexto, verifica-se a teoria da liderança situacional, que diz que o líder deve ser capaz de analisar as diferentes situações com as quais se depara diariamente, para então, determinar qual estilo de liderança adotar para lidar com cada uma delas. Segundo Eichinger, Lombardo e Capretta (2015) os líderes habilidosos na adaptabilidade situacional reconhecem a necessidade de ser flexível e agir de maneira diferente, porque não há duas situações exatamente iguais. Assim, usar a mesma abordagem em diferentes configurações pode ser consistente, mas não necessariamente eficaz.

2.1 Motivação

De acordo com Topalov (2011) a noção de motivação é usada para explicar a variabilidade do comportamento humano, ou seja, por que alguém age de determinada maneira e não de certa forma. Assim, a motivação é um motorista inato que nos leva a agir. Steers, Bigley e Porter (1996) concordam que motivação representa o conjunto de forças que influencia o comportamento das pessoas a as leva a se dedicarem a uma determinada atividade. Logo, quando aplicada em situações de trabalho, a motivação resulta da combinação de fatores internos das pessoas da organização, como as suas necessidades e expectativas; e externos, como as políticas de recursos humanos adotadas pelas organizações.

As teorias mais difundidas na literatura acerca do comportamento humano nas organizações, na tentativa de explicar o fenômeno da motivação, apresentam a teoria da motivação intrínseca e extrínseca. Conforme Marques (2018) a motivação intrínseca, ou motivação interna como também se denomina, está relacionada aos interesses individuais e à força interior do indivíduo; enquanto que a motivação extrínseca, está conectada ao ambiente com o qual a pessoa se relaciona, às situações e aos fatores externos.

Chiavenato (2014) observa que existe uma interdependência entre as pessoas e a organização, onde as pessoas necessitam da organização para realizar suas conquistas, e a mesma necessita de pessoas para cumprir com a missão da organização rumo ao

atingimento das suas metas e objetivos. Desse modo, cabe aos líderes estabelecer um ambiente físico e psicossocial de trabalho que satisfaça as necessidades das pessoas, ao mesmo tempo em que as motiva a alcançar os objetivos estratégicos da organização.

Conforme Eichinger, Lombardo e Capretta (2015), manter os colaboradores de uma organização motivados a fazer o seu melhor para ajudar a organização a alcançar os seus objetivos é um dos maiores desafios dos líderes, que exercem papel fundamental na influência e condução dos colaboradores em convergência ao sucesso da organização. Logo, é fundamental que o líder esteja muito bem preparado e equipado de técnicas e ferramentas capazes de auxiliá-lo no exercício da liderança efetiva.

2.2 Técnicas de motivação organizacional

Compreendidos os tipos de motivação que podem engajar os funcionários, existe uma gama de técnicas que pode ser utilizada pelos líderes para motivar os seus liderados colaboradores, tais como: gestão participativa; liderança situacional; empatia; qualidade de vida no trabalho; treinamento e desenvolvimento de pessoas; recompensas financeiras e não financeiras; e cultura organizacional.

A gestão participativa trata-se de uma aspiração motivacional fundamentada em uma liderança orientada para as pessoas, que enfatiza as relações humanas e permite a participação dos funcionários no poder de tomar as decisões, fazendo com que os colaboradores se sintam valorizados (MAXIMIANO, 2011).

Neste mesmo sentido, para motivar pessoas diversas em suas equipes, os líderes precisam saber como agir com cada um, praticando a liderança situacional. A chave para conviver com todos os tipos de pessoas é reter ou neutralizar reações pessoais. Isso envolve ter uma variedade de habilidades e abordagens interpessoais e saber quando usar o que e com quem. Neste contexto, um comportamento empático e acolhedor por parte do líder coloca as pessoas à vontade e garante interações suaves e produtivas. Quando os relacionamentos são abordados pelo líder de maneira flexível e orientado para os outros, ele obtém resultados positivos ao estabelecer a boa vontade e deixa os outros interessados e motivados a continuar trabalhando com ele (EICHINGER; LOMBARDO; CAPRETTA, 2015).

No cerne da motivação intrínseca, destacam-se ainda as oportunidades de treinamento e desenvolvimento pessoal. De acordo com Girardi e Dalmau (2015), o desenvolvimento das pessoas, de modo com que possam aprimorar as suas habilidades e desenvolver novas competências, é um dos fatores básicos da motivação. Logo, o treinamento e desenvolvimento, além de funcionar como uma alavanca para motivar as pessoas, é capaz de otimizar a produtividade, o que beneficia a organização e o contexto em que ela atua.

Segundo Girardi e Dalmau (2015), a remuneração também exerce grande influência

sobre a motivação no trabalho. O pagamento deve ser condizente com o trabalho realizado pelo empregado, pois, além de ser um direito do trabalhador, é importante atentar que a força da motivação do empregado é proporcional à magnitude da incompatibilidade percebida por ele. Logo, a percepção dos empregados quanto à compatibilidade ou à incompatibilidade da remuneração recebida em relação ao esforço despendido para a realização do trabalho, pode ter efeitos significativos na sua motivação, o que influencia diretamente o seu comportamento e produtividade.

Para Chiavenato (2014), as recompensas não financeiras também afetam a satisfação das pessoas com o sistema de remuneração, e por isso, é necessário considerá-las no seu conjunto. Estas recompensas incluem, dentre outras ações, programas de reconhecimento do empregado, atividades gratificantes, horários de trabalho flexíveis, e recompensas verbais (CHIAVENATO, 2014).

Conforme Eloi (2012), as recompensas verbais são como prêmios fornecidos através de *feedback*, com uns parabéns, elogios ou aprovações, por exemplo. Na maioria dos casos, os líderes usam essas recompensas verbais para encorajar ou inspirar seus subordinados. Essa técnica pode influenciar positivamente a opinião do empregado sobre si mesmo e suas habilidades que, no final, podem despertar a motivação intrínseca.

Por fim, porém não menos importante, pontua-se sobre a importância da cultura organizacional para a motivação das pessoas. Para Mintzberg (2011) a cultura organizacional pode ser entendida como a mente de uma organização, cuja crença transmitida para os seus colaboradores reflete diretamente nos hábitos e ações desempenhadas por cada um deles no ambiente empresarial. Quanto mais fortemente os empregados estão identificados e engajados com os valores da organização maior é a probabilidade de mostrarem atitudes positivas, pois, aceitam as premissas da organização para tomar decisões convergentes aos objetivos da mesma.

2.3 A liderança motivadora na transformação de equipes

Conforme Girardi e Dalmau (2015) o trabalho em equipe é um meio de interação, o qual produz relacionamentos entre as pessoas que vão desde as comunicações e intervenções até mesmo o controle; mostrando uma nítida tendência de influência interpessoal entre as pessoas da equipe.

As equipes são a principal maneira de realizar tarefas coordenadas e integradas; logo, um dos maiores desafios do líder é lidar com pessoas diversas e reuni-las atrás de um objetivo comum, considerando e administrando as particularidades de cada uma delas. A realidade é que formar ou transformar grandes times é uma árdua tarefa, que exige atenção ao propósito, tarefas, relacionamentos, processos, e, sobretudo, à motivação dos colaboradores (EICHINGER; LOMBARDO; CAPRETTA, 2015).

Segundo Silva e Tolfo (2014, p. 76) quando o líder é eficaz na motivação das equipes, muitos são os aspectos positivos identificados, como:

[...] possibilidade de foco nas principais questões do trabalho; maior autonomia e responsabilidade dos funcionários; maior aproveitamento das competências dos membros e coletivização deles; aumento da criatividade, da flexibilidade e das habilidades em resolução de problemas; maior grau de participação no ambiente de trabalho; maior fluidez na comunicação; [...] sensação de autocontrole, de dignidade, de identificação com o trabalho e de noção de autorrealização, provocando uma vida melhor no trabalho, com menos estresse.

Robbins (2002) complementa que funcionários satisfeitos tendem a faltar menos ao trabalho, reduzindo o índice de absenteísmo, e tendem a permanecer mais tempo nas organizações, reduzindo o índice de rotatividade. Para os empregados, fazer parte de uma equipe de trabalho motivada reflete diretamente na identificação com o trabalho, na satisfação e na qualidade de vida e saúde.

Para Eichinger, Lombardo e Capretta (2015), resultados extraordinários podem ser alcançados quando as pessoas estão envolvidas; os funcionários engajados são mais produtivos porque seu comportamento no trabalho é energizado, focado e mais alinhado às necessidades da organização. Por conseguinte, as taxas de retenção são maiores entre os funcionários engajados porque eles são desafiados pelo seu trabalho no contexto de um ambiente de apoio, com um chefe que cuida, incentiva e capacita. Assim, eles se sentem apreciados, ouvidos e apoiados.

Logo, o aumento no engajamento dos funcionários resulta em melhorias em lucratividade, qualidade, produtividade, receita, satisfação do cliente, inovação e retenção de pessoas. Pois, os funcionários engajados se preocupam com as coisas certas, as coisas que melhor servem à organização; eles veem os problemas da organização como próprios e assumem responsabilidade pessoal pelo sucesso da organização (EICHINGER, LOMBARDO E CAPRETTA, 2015).

3 | CONCLUSÃO

Ao final deste trabalho, considera-se que o objetivo principal proposto no início da pesquisa foi atingido de acordo, uma vez que foi constatada a importância indiscutível da liderança motivadora para a construção de equipes eficazes de trabalho, e conseqüentemente, para a melhoria dos resultados organizacionais. Os conceitos acerca da liderança nas organizações permitiram reconhecer a importância das pessoas para as organizações, bem como o papel fundamental que o líder exerce na sua gestão, com o intuito de influenciar o bom comportamento dos colaboradores em uma organização.

Os conceitos e teorias importantes abordados acerca da motivação, por sua vez, permitiram compreender o comportamento humano de forma holística. Foram apresentadas as técnicas motivacionais que podem ser aplicadas pelos líderes, bem como os resultados que elas geram sobre as equipes de trabalho. Logo, a partir da identificação dos reflexos positivos da motivação sobre as equipes de trabalho, verificou-

se que equipes devidamente motivadas pelos seus líderes apresentam resultados satisfatórios: tem maior aproveitamento das competências dos seus membros, usufrui de maior criatividade, responsabilidade e melhor comunicação entre os colaboradores, entre outros fatores que provocam uma vida melhor no trabalho, e conseqüentemente, melhores resultados organizacionais.

Observou-se ainda que, para lidar com a complexidade humana e as diferentes características de cada pessoa da sua equipe, o líder precisa aplicar uma liderança situacional, que atrelada à situação e às pessoas no momento, pode representar maiores chances de liderar de forma eficaz e assertiva. Além disso e dos fatores motivacionais, o líder deve agir com ética, responsabilidade e empatia, ampliando os impactos positivos da sua liderança.

O estudo se limitou a esclarecer sobre o fator motivacional no contexto da liderança eficaz; entretanto, o assunto não se encerra aqui. Muitos são os fatores, competências comportamentais, habilidades e ferramentas que envolvem uma liderança eficaz. Neste sentido, futuras pesquisas podem continuar aprofundando o tema, explorando novos caminhos que contribuam para o desenvolvimento da liderança efetiva, como a abordagem do processo de *Coaching* para o desenvolvimento de lideranças.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.
- ELÓI, Jorge. **Motivação: Extrínseca Vs Intrínseca**. Portal Psicologia Free, 2012. Disponível em: <http://www.psicologiafree.com/areas-da-psicologia/psicologia_clinica/motivacao-extrinseca-vs-intrinseca/>. Acesso em: 17 mai. 2020.
- EICHINGER, Robert W.; LOMBARDO, Michael M.; CAPRETTA, Cara C. **FYI: For Learning Agility**. 5. ed. Los Angeles: Korn Ferry, 2015.
- GIRARDI, Dante Marciano; DALMAU, Marcos Baptista Lopez. **Administração de Recursos Humanos**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2015.
- JACOBSEN, Alessandra Linhares. **Introdução à Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2017.
- MARQUES, Jose Roberto. **A diferença entre motivação intrínseca e Extrínseca**. 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/a-diferenca-entre-motivacao-intrinseca-e-extrinseca/>>. Acesso em: 17 mai. 2020.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. São Paulo: Atlas, 2011.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. **Psicologia organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2014.

STEERS, Richard Michael; BIGLEY, Gregory; PORTER, Lyman William. ***Motivation and leadership at work***. 6. ed. Nova York: McGraw Hill, 1996.

TOPALOV, Jhon. **Motivação em Ensino de Línguas Estrangeiras**. Novi Sad: Faculdade de Filosofia Novi Sad, 2011.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abertura econômica 62, 64, 67, 78, 79, 83, 84

Agroecologia 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 132, 138

Análise Fatorial 17, 21, 23, 24, 108, 124

B

Baía do Sol 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15

Brasil 5, 6, 9, 12, 13, 16, 18, 20, 21, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 61, 63, 64, 65, 67, 69, 86, 107, 109, 120, 122, 129, 131, 133, 134, 139, 160, 177, 178, 182, 187, 188, 189, 190, 191

C

Campesinato 38, 41, 48

Capital Intelectual 149, 152, 154, 160

CO2 191, 192, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202

Comunidade 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 22, 26, 29, 33, 34, 35, 38, 39, 45, 46, 53

Concórdia do Pará 17, 18, 22, 26, 36

Conhecimento 8, 44, 58, 64, 65, 109, 129, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 158, 159, 160, 161

Covid19 162, 163, 164, 171, 174, 175

Crise 45, 104, 162, 164, 167, 168, 169, 170, 171, 174, 183, 184, 201

D

Desempenho 21, 27, 36, 55, 57, 118, 130, 134, 135, 140, 141, 142, 143, 153, 154, 155, 157, 203

Desenvolvimento 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 15, 16, 19, 20, 26, 27, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 36, 40, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 50, 52, 53, 54, 58, 62, 63, 64, 86, 87, 88, 89, 104, 107, 108, 109, 128, 129, 132, 138, 142, 144, 147, 149, 150, 153, 154, 155, 157, 159, 160, 161, 180, 203

Dinheiro 5, 11, 13, 41, 164, 165, 166, 167, 172, 173, 176, 185

Discriminação salarial 62, 78, 84

E

Economia Solidária 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 19, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48

Educação Emancipatória 38, 39, 42, 44

Empreendimento 17, 19, 23, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 36

Empresa 4, 43, 44, 51, 53, 54, 55, 56, 58, 61, 93, 96, 110, 111, 118, 119, 120, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 142, 152, 153, 155, 157, 159, 160, 164, 170, 171

Energy 191, 192, 194, 195, 201, 202

Especialização 86, 88, 89, 90, 91, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 103, 104, 203

Ethanol 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202

F

Fluxo de caixa 130, 135, 137

Fortaleza 1, 2, 5, 9, 12, 36

G

Gestão participativa 17, 33, 34, 144

H

Hegemonia 177, 178, 179, 180, 181, 182, 187, 188, 189, 190

I

Indústria 43, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 79, 81, 83, 84, 89, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 109, 116, 117, 118, 120, 123, 125, 126, 127, 132, 138, 160, 201, 202

L

Leite 31, 36, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139

Liderança 50, 51, 52, 57, 59, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 154

Localização 23, 70, 86, 89, 90, 91, 97, 98, 100, 101, 103, 104, 110

M

Margens 54, 130, 135, 136

Mercado 3, 4, 5, 6, 18, 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 41, 43, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 59, 65, 66, 67, 69, 83, 89, 104, 107, 108, 109, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 151, 152, 154, 156, 165, 166, 183, 184, 186, 187

Moeda 1, 3, 16

Motivação 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 154, 156, 157, 158

MST 38, 39, 40, 41, 45, 46, 47, 48

Mulheres 40, 41, 49, 50, 51, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 63, 64, 68, 71, 78, 79, 80, 82, 84

Município 17, 22, 25, 26, 36, 70, 88, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 102, 103, 104, 107, 108, 109, 110, 115, 116, 117, 118, 120, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129

N

Neoliberalismo 177, 182, 186, 187

O

Organização 5, 6, 9, 17, 18, 19, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 50, 53, 57, 61, 111, 117, 139, 141, 143, 144, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 181

P

Pandemia 165, 166, 167, 168, 172, 173, 174

Pará 1, 2, 3, 10, 17, 18, 20, 21, 22, 26, 29, 34, 35, 36

Paraná 62, 70, 72, 75, 81, 83, 84, 86, 87, 88, 96, 104, 105, 106, 107, 109, 115, 122, 123, 129

Portugal 107, 129, 162, 163, 164, 167, 168, 169, 171, 173, 174

Produção Orgânica 130, 131, 132, 133, 134, 135, 137, 138, 139

Propriedade 4, 25, 30, 38, 40, 41, 43, 44, 130, 133, 134, 135, 136, 137, 152, 153, 203

R

Raça 49, 50, 60, 62, 64, 65, 67, 70, 74, 76, 78, 81, 83

Resultados Organizacionais 140, 141, 146, 147

Revolução Industrial 49, 50, 51, 53, 54, 55, 58, 59, 155, 156

S

Salário 57, 62, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85

Satisfação 11, 15, 17, 19, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 38, 39, 145, 146, 153

Setor Industrial 65, 96, 103, 107, 108, 112, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 154

Sexo 62, 64, 65, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 82, 83, 109

Sistema Financeiro 177, 178, 181, 182, 184, 186, 187, 189, 190

Sociedade 3, 4, 5, 9, 34, 35, 38, 40, 42, 46, 66, 70, 130, 131, 149, 150, 151, 153, 154, 160, 161, 174, 179, 186, 203

Sugarcane 191, 192, 193, 194, 195, 200, 201, 202

T

Toledo 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129

Trabalhador 41, 45, 55, 58, 69, 70, 71, 76, 78, 145, 154, 157

Trabalho 4, 5, 8, 10, 15, 17, 18, 19, 20, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 63, 65, 66, 67, 69, 83, 85, 86, 87, 98, 104, 107, 109, 112, 114, 118, 128, 129, 130, 133, 134, 137, 138, 140, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 151, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 178, 180, 181, 184, 188, 191

 **Atena**
Editora

2 0 2 0