

# ADMINISTRAÇÃO: CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)



# ADMINISTRAÇÃO:

## CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

Clayton Robson Moreira da Silva  
(Organizador)



 **Atena**  
Editora

Ano 2021

**Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

**Imagens da Capa**

Shutterstock

**Edição de Arte**

Luiza Alves Batista

**Revisão**

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial**

**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

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. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Instituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
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  
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria  
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. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
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

Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina

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 Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra

Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras

Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria

Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia

Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco

Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí

Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

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 Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará

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

Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados

Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino

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. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás

Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná

Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª 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. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Linguística, Letras e Artes**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
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 Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobbon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

### **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. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais  
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia  
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar

Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná  
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa  
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein  
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará  
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás  
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  
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza  
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Alborno – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
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 Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
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. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz  
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo  
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. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará  
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie  
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco  
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa  
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal  
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba  
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco  
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão  
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo  
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana  
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo  
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista



**Administração: ciência e tecnologia, estratégia, administração pública e estudos organizacionais 2**

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira  
**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Maria Alice Pinheiro  
**Correção:** Mariane Aparecida Freitas  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizador:** Clayton Robson Moreira da Silva

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

A238 Administração: ciência e tecnologia, estratégia, administração pública e estudos organizacionais 2 / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-881-6

DOI 10.22533/at.ed.816210903

1. Administração. 2. Estratégia. I. Silva, Clayton Robson Moreira da (Organizador). II. Título.

CDD 658

**Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166**

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

## APRESENTAÇÃO

O livro “Administração: Ciência e Tecnologia, Estratégia, Administração Pública e Estudos Organizacionais” é uma obra publicada pela Atena Editora e divide-se em dois volumes. Este segundo volume reúne um conjunto de vinte e sete capítulos, em que são abordados diferentes temas que permeiam o campo da administração. Compreender os fenômenos organizacionais é o caminho para o avanço e a consolidação da ciência da administração, possibilitando a construção de um arcabouço teórico robusto e útil para que gestores possam delinear estratégias e tomar decisões eficazes do ponto de vista gerencial, contribuindo para a geração de valor nas organizações.

Nesse contexto, compreendendo a pertinência e avanço dos temas aqui abordados, este livro emerge como uma fonte de pesquisa rica e diversificada, que explora a administração em suas diferentes faces, uma vez que concentra estudos desenvolvidos em diferentes contextos organizacionais. Assim, sugiro esta leitura àqueles que desejam expandir seus conhecimentos por meio de um material especializado, que contempla um amplo panorama sobre as tendências de pesquisa e aplicação da ciência administrativa.

Além disso, ressalta-se que este livro visa ampliar o debate acadêmico, conduzindo docentes, pesquisadores, estudantes, gestores e demais profissionais à reflexão sobre os diferentes temas que se desenvolvem no âmbito da administração. Finalmente, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação, que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa ser útil àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos sobre os temas abordados pelos autores em seus estudos.

Boa leitura!

Clayton Robson Moreira da Silva

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

A EVOLUÇÃO DO CAMPO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Nairana Radtke Caneppele

Enise Barth

Luiz Cláudio Dib Binato

**DOI 10.22533/at.ed.8162109031**

### **CAPÍTULO 2..... 22**

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE COMPORTAMENTOS ÉTICOS ORGANIZACIONAIS NA EMPRESA BRISANET TELECOMUNICAÇÕES LTDA

Josefa Marina Candido de Lima

Karidja Kiria Nascimento Rocha

**DOI 10.22533/at.ed.8162109032**

### **CAPÍTULO 3..... 36**

A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Larissa Dantas Guimarães

**DOI 10.22533/at.ed.8162109033**

### **CAPÍTULO 4..... 58**

LIDERANÇA E COMUNICAÇÃO: A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DO LÍDER COMO DIFERENCIAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Viviane Lemes da Rosa

**DOI 10.22533/at.ed.8162109034**

### **CAPÍTULO 5..... 73**

CULTURA DE APRENDIZAGEM E ESTILO DE LIDERANÇA: UMA ANÁLISE DE FATORES QUE INFLUENCIAM A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Katia Cyrlene de Araujo Vasconcelos

Leonardo Quintas Rocha

Ariana Marchezi de Souza

**DOI 10.22533/at.ed.8162109035**

### **CAPÍTULO 6..... 95**

RISCOS DE ADOECIMENTO MENTAL: ESTUDO COM PRESBÍTEROS A LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Jaqueline dos Santos Teles

Luciano Zille Pereira

**DOI 10.22533/at.ed.8162109036**

### **CAPÍTULO 7..... 106**

MENSURAÇÃO DA CULTURA DE SEGURANÇA EM AEROPORTOS

Wilson Rocha Gomes

**DOI 10.22533/at.ed.8162109037**

<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>122</b>
<b>DESEMPENHO OPERACIONAL DOS PORTOS ORGANIZADOS BRASILEIROS</b>	
Andreia Coutinho e Silva	
Arilda Magna Campagnaro Teixeira	
Flavia Nico Vasconcelos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8162109038</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>133</b>
<b>GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS: ANÁLISE DE UMA EMPRESA BRASILEIRA DE SANEAMENTO BÁSICO E ABASTECIMENTO DE ÁGUA</b>	
Bruno Bittencourt Braz Antunes	
Raquel Ramos Moreira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.8162109039</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>150</b>
<b>SUPPLY CHAIN (SC) EM STARTUPS: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA INTERNACIONAL</b>	
Zílio Sartori Junior	
Eduardo Kunzel Teixeira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090310</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>165</b>
<b>FULFILLMENT – VANTAGEM COMPETITIVA NA LOGÍSTICA INTEGRADA</b>	
Suelen Sobral Santos	
Indira Coelho de Souza	
Leonardo do Espirito Santo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090311</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>176</b>
<b>O USO DA MATRIZ DE EISENHOWER PARA A ORGANIZAÇÃO DE ATIVIDADES E TAREFAS NA EMPRESA</b>	
Ivan Lima Bandeira	
Almir Gabriel da Silva Fonseca	
Joiciane Rodrigues de Sousa	
Luzia Rodrigues de Macedo	
Itamara Lima Matos	
Francisco Antônio Gonçalves de Carvalho	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090312</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>183</b>
<b>EVIDENCIAÇÃO DE INFORMAÇÕES DE ENFRENTAMENTO ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS E DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO: UM ESTUDO COM AS EMPRESAS LISTADAS NO ISE DA B3</b>	
Thayse Santos da Cruz	
Sônia Maria da Silva Gomes	
Jose Maria Dias Filho	
Neylane dos Santos Oliveira	
Nverson da Cruz Oliveira	

José Venâncio Ferreira Neto  
Erisson Souza Barreto da Cruz  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090313**

**CAPÍTULO 14.....201**

**GESTÃO FINANCEIRA HOSPITALAR: OPORTUNIZANDO MELHORIAS**

Pamela Nery do Lago  
Camila Ferreira Corrêa  
Flávia Cristina Duarte Silva  
Ira Caroline de Carvalho Sipoli  
Luciana Moreira Batista  
Marlene Simões e Silva  
Diego Leite Cutrim  
Diélig Teixeira  
Glauber Marcelo Dantas Seixas  
Odaléa Larissa dos Santos Neves  
Samuel Oliveira da Vera  
Susi dos Santos Barreto de Souza

**DOI 10.22533/at.ed.81621090314**

**CAPÍTULO 15.....208**

**ESTUDO SOBRE O PERFIL DE INVESTIMENTOS DOS MUNICÍPIES DE MARMELEIRO – PR**

Andressa Bender  
Gustavo Henrique Rudnick  
Robson de Faria Silva

**DOI 10.22533/at.ed.81621090315**

**CAPÍTULO 16.....223**

**EFEITO DA CORRUPÇÃO SOBRE O INVESTIMENTO ESTRANGEIRO DIRETO**

Elias Pereira Lopes Júnior  
Karoline Teixeira de Sousa  
Hércules Pio da Silva

**DOI 10.22533/at.ed.81621090316**

**CAPÍTULO 17.....239**

**CUSTOS DA PRODUÇÃO DE OVINOS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Roni Simão  
Gilmar Batista Mazurek  
Dierone César Foltran Júnior  
Marcos Vinicius Ribas Milléo

**DOI 10.22533/at.ed.81621090317**

**CAPÍTULO 18.....254**

**TRABALHO FORMAL DA AGROINDÚSTRIA DE AÇÚCAR E ÁLCOOL: REGIÃO CENTRO SUL, SÃO PAULO E BRASIL**

Bruna Costa de Paula  
Amanda Rezzieri Marchezini

Adriana Estela Sanjuan Montebello  
Jerônimo Alves dos Santos  
Marta Cristina Marjotta-Maistro  
**DOI 10.22533/at.ed.81621090318**

**CAPÍTULO 19.....270**

**MARCAS REGIONAIS DE LATICÍNIOS: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DE VALOR DO CONSUMIDOR DE PARNAÍBA – PI**

Fernanda Umbelina do Nascimento  
Mara Águida Porfírio Moura  
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva

**DOI 10.22533/at.ed.81621090319**

**CAPÍTULO 20.....287**

**O AMBIENTE NAS EXPERIÊNCIAS DE CONSUMO DE LUXO: O IMPORTANTE É TER CHARME!**

Diego Ribeiro Feitosa  
Maria de Lourdes de Azevedo Barbosa

**DOI 10.22533/at.ed.81621090320**

**CAPÍTULO 21.....302**

**O MODELO SLOW FASHION DE PRODUÇÃO DE VESTUÁRIO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO ACADÊMICA NO PERÍODO DE 2008 A 2016**

Marcia Meira Berti Fiorin  
Alyne Sehnem

**DOI 10.22533/at.ed.81621090321**

**CAPÍTULO 22.....315**

**CRIAÇÃO DE VALOR COMPARTILHADO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL**

Keully Cristynne Aquino Diógenes  
Sérgio Henrique Arruda Cavalcante Forte

**DOI 10.22533/at.ed.81621090322**

**CAPÍTULO 23.....329**

**DINÂMICA DO MERCADO IMOBILIÁRIO NO EIXO DA RODOVIA EMANUEL PINHEIRO EM CUIABÁ-MT**

Aléxia Gabrielle Pinheiro Oliveira  
Sônia Regina Romancini

**DOI 10.22533/at.ed.81621090323**

**CAPÍTULO 24.....341**

**II SEMINÁRIO DE DESENVOLVIMENTO ECONOMICO E GOVERNANÇA DE TERRAS REGISTRO**

José de Arimatéia Barbosa

**DOI 10.22533/at.ed.81621090324**

<b>CAPÍTULO 25</b> .....	<b>357</b>
A IMPORTÂNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA	
Fernanda Gomes de Lima	
Priscilla de Lima Alves	
Sheise Anne Cruz	
Wanilce do Socorro Pimentel do Carmo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090325</b>	
<b>CAPÍTULO 26</b> .....	<b>369</b>
TOWARDS A SERVICE INNOVATION CAPABILITIES MODEL	
Rafael Toassi Crispim	
Paulo Antônio Zawislak	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090326</b>	
<b>CAPÍTULO 27</b> .....	<b>389</b>
PROJETOS PÚBLICOS PARA INCLUSÃO DIGITAL DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO BRASIL	
Aline Cristina Helfenstein	
Débora Fernandes de Souza Mendes	
Douglas Fernando Batista Neis	
Elielza Camargo Souza	
Flávio de São Pedro Filho	
Rafael Vicente Martins dos Reis	
Ronaldo Helfenstein	
<b>DOI 10.22533/at.ed.81621090327</b>	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>409</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>410</b>



## A IMPORTÂNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA

Data de aceite: 01/03/2021

### **Fernanda Gomes de Lima**

Graduanda do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Fametro – Ceuni.  
Manaus – AM.

### **Priscilla de Lima Alves**

Graduanda do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Fametro – Ceuni.  
Manaus – AM.

### **Sheise Anne Cruz**

Graduanda do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Fametro – Ceuni.  
Manaus – AM.

### **Wanilce do Socorro Pimentel do Carmo**

Professora MSc e Orientadora do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Fametro – Ceuni.  
Manaus – AM.

**RESUMO:** Esta pesquisa teve como finalidade realizar uma análise bibliográfica acerca da importância das novas tecnologias para as organizações. Desprende-se que o objetivo geral consiste em mostrar a relevância que há entre o departamento de RH com as novas tecnologias inseridas nas organizações. Quanto aos objetivos específicos foram estabelecidos: contextualizar a função do setor de RH nas

organizações; descrever alguns desafios que o setor de RH encontra na gestão organizacional; identificar alguns benefícios que a tecnologia pode trazer para a gestão organizacional. Este trabalho foi realizado mediante um estudo bibliográfico mediante leituras em publicações de artigos e livros de Administração e RH no período de 2015 a 2020, indexada nos bancos de dados Scielo, SPELL e Revistas Eletrônicas. Embasado nesse levantamento, considerouse que o investimento em recursos tecnológico permite que as empresas repensem e integrem seus processos, que reduza custos, aprimore a comunicação, transforme os processos de negócios e implemente uma cultura sólida.

**PALAVRAS-CHAVE:** Estratégia. Organizacional. Tecnologia.

### THE IMPORTANCE OF NEW TECHNOLOGIES FOR ORGANIZATIONS: A BIBLIOGRAPHIC ANALYSIS

**ABSTRACT:** This work aimed to perform a bibliographic analysis about the importance of new technologies for organizations. As a general objective it was established to show the importance of the relationship between the HR department and the new technologies inserted in the organizations. The specific objectives were established: to contextualize the function of the HR sector in organizations; to describe some challenges that the HR sector encounters in organizational management; to identify some benefits that technology can bring to organizational management. This work was carried out through a bibliographic study through readings in articles

and books of HR and Administration, in the period from 2015 to 2020, indexed in Scielo, SPELL and Electronic Journals databases. Based on this survey, it was considered that investment in technological resources allows companies to rethink and integrate their processes, reduce costs, improve communication, transform business processes and implement a solid culture. **KEYWORDS:** Strategy. Organizational. Technology.

## 1 | INTRODUÇÃO

Esta pesquisa teve como finalidade realizar uma análise bibliográfica acerca da importância das novas tecnologias para as organizações. Referente ao tema proposto, as ferramentas tecnológicas tornaram-se grandes aliadas as empresas com a finalidade de contribuir na melhoria dos serviços aos seus clientes e consumidores.

Os recursos tecnológicos, detêm como o principal recurso utilizado para as empresas que buscam aumentar a sua competitividade e produtividade. As empresas que pretendem ser inovadoras, conforme explica Rios (2015), precisam manter-se atualizadas quanto a execução de recursos tecnológicos, para desempenhar seus serviços com propósitos de ofertar os melhores produtos com as maiores qualidades.

Nessa lógica, a busca em recrutar e manter colaboradores competentes que ajudarão nesse processo de inovação, tem sido frequente nas empresas e é justamente diante dessa busca, que as ferramentas tecnológicas e o setor de RH tornaram-se grandes aliados para as organizações.

De fato, as novas tecnologias tornaram-se fundamentais para o departamento de Recursos Humanos (RH), por permitir as empresas a não somente aproveitar as oportunidades do presente, mas também se antecipar às mudanças do futuro e fazer parte da inovação no mundo dos negócios.

Por esse motivo, referente ao tema, observa-se, que o profissional de RH deverá estar ciente da relevância que essa ferramenta tecnológica trouxe para o seu campo de atuação e conseqüentemente, deverá adquirir novas qualificações para interagir com as inovações tecnológicas do mercado. Em face disso, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: De que maneira as novas tecnologias podem contribuir com os processos de RH nas empresas?

Este trabalho justifica-se em razão dos desafios que alguns profissionais de RH encontram perante as novas tecnologias nas corporações, de modo a se desmistificar os preconceitos ainda existentes por estes, no que concerne à utilização desta ferramenta, proporcionando contribuição nos processos que antes demandavam bastante tempo, e com isso verificar que o profissional de RH, será capaz de exercer a sua função que é coordenar os colaboradores nas organizações com mais agilidade.

Buscando-se maior entendimento sobre a temática foi realizada esta pesquisa que teve como objetivo geral mostrar a relevância que há entre o departamento de RH com as novas tecnologias nas organizações.

Menciona-se que nos objetivos específicos foram estabelecidos: contextualizar a função do setor de RH nas organizações; descrever alguns desafios que o setor de RH encontra na gestão organizacional; identificar alguns benefícios que a tecnologia pode trazer para a gestão organizacional.

Os resultados obtidos nesta pesquisa apresentam contribuições para a sociedade no que concerne a trazer mais informações acerca da relevância das novas tecnologias para as organizações.

Para fundamentar o desenvolvimento do trabalho, realizou-se um estudo bibliográfico mediante às leituras em publicações de artigos e revistas eletrônicas, indexada nos bancos de dados Scielo (Scientific Electronic Library OnLine), SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library) e também foram utilizados livros de Administração e Recursos Humanos publicados no período de 2015 a 2020. O estudo em questão se caracterizou como uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Para melhor compreensão do assunto, o referencial teórico está trabalhado em três capítulos, a saber:

O primeiro capítulo, buscou-se levantar um estudo acerca da inserção da tecnologia na sociedade, enfatizando a conceituação da tecnologia mediante o posicionamento de diversos autores. O segundo capítulo, contextualizou-se acerca da função do setor de RH nas organizações, apresentados por alguns autores da área, também se abordou sobre alguns desafios que o setor de RH encontra nas empresas. E por fim, o último capítulo, apresentou-se alguns benefícios que a tecnologia pode trazer para a gestão de modo a atingir os objetivos estabelecidos.

Referente às contribuições para as acadêmicas, este estudo visa demonstrar de forma informativa para os interessados no assunto que as tecnologias são ferramentas importantes para o crescimento das empresas. A importância científica da pesquisa apresenta-se como contribuição de conhecimentos acerca dessa temática pouco trabalhada.

## **2 | TECNOLOGIA NA SOCIEDADE**

Atualmente, a inclusão das ferramentas tecnológicas transformou significativamente a dinâmica social e o alcance individual das pessoas.

Sobre as inovações tecnológicas, Ramires, Junior (2016) explicam que essas ferramentas criaram um cenário para melhorar o pensamento, aprendizagem e comunicação humana. Em outras palavras, transformaram a natureza das ferramentas tecnológicas disponíveis para pensar, agir e se expressar de forma mais acessíveis, rápida e democrática do que era possível há alguns anos.

Neste sentido, Santos, et al., (2018) explicam que desde a evolução tecnológica houve alterações de comportamentos na sociedade, estabelecendo processos comunicativos diversificados e provocando uma interação que vai desde o contato entre pessoas diferentes como à relação entre conhecimentos e aprendizagens distintas.

Assim, com base no posicionamento dos autores, verifica-se que as tecnologias favoreceram a evolução de uma cultura pautada num modelo digital de pensar, criar, produzir, comunicar, aprender e viver em sociedade.

Portanto, o fenômeno da tecnologia contribuiu de maneira precisa nas mais diversas áreas na vida cotidiana. Voltando-se para o âmbito profissional, a tecnologia fornece ferramentas que contribuem para a organizar os processos para as empresas. Focando para a vida pessoal, a tecnologia trouxe comodidade e conectividade, haja vista, que as pessoas se mantêm mais próximas através das redes sociais, proporcionando aprendizado, desenvolvimento cultural, social e cognitivo. Em contrapartida, voltando para o ramo educacional, os aplicativos inseridos nas escolas e universidades consistem em novas formas de se comunicar, pensar, ensinar, aprender e ajudar a melhorar o desempenho dos alunos e professores.

## **2.1 A Função do RH nas Organizações**

Toda organização constrói expectativas de como a sociedade devem se comportar nos ambientes de trabalho. Neste contexto, as pessoas passam a ocupar uma função indispensável para que as empresas possam superar os desafios que se apresentam.

A função do RH, conforme os ensinamentos de Serafim, Laureano, Perdoná (2017) é buscar e captar profissionais com melhores habilidades, com objetivos de cuidar, orientar, envolver e motivar; e assim desenvolvê-las e estimulá-las a encarar os obstáculos com entusiasmo, superando-os e buscando a autorrealização. Em outras palavras, deduz-se que o departamento de RH tem uma função imprescindível nas empresas, pois é o setor responsável por colocar os indivíduos no centro das atividades.

Nessa perspectiva, Firmo, Souza, Borges (2017), explicam que o departamento de recursos humanos dentro da empresa fica responsável pelas técnicas de aperfeiçoamento dos envolvidos na empresa, o que gera melhores resultados e aproveitamento das funções exercidas, além de obter melhores vantagens para os funcionários e demais direitos no âmbito empresarial.

Em contrapartida, Lima, Rabelo (2018) explicam que uma das funções realizadas pelo departamento é o recrutamento e seleção de pessoal. Para os autores, esse talvez seja uma das práticas mais realizadas pelas empresas e que possui diferentes formas que dependerá da necessidade e da cultura organizacional.

Assim, conforme as citações, entende-se que gerenciar talentos, atender à diversidade, colaborar para o negócio da empresa, gerar líderes, favorecer um ambiente motivador, aproveitar as vantagens da tecnologia e se adaptar a novas formas de trabalhar são algumas das funções exercidas pelo gestor de recursos humanos.

## **2.2 Desafios do RH na Gestão Organizacional**

A evolução dos mercados e a forma como as empresas atuam mudaram. Não apenas ao interagir com os clientes, mas também ao se comunicar com os próprios funcionários

da organização.

Montoya, Boyero (2016) em seus estudos explicam que o desafio que os líderes das organizações devem enfrentar baseia-se em direcionar os recursos humanos para uma tarefa que visa a eficácia e eficiência, com a finalidade de alcançar elevados padrões de desempenho baseados numa vantagem competitiva. Em outras palavras, os autores descrevem que é importante ter em mente que quando a organização faz as coisas bem direcionadas, logo, ela irá obter grandes lucros, ao contrário das que não o fazem.

Gonzalez e Martins (2017) explicam que os departamentos de RH têm uma grande responsabilidade, uma vez que deles depende a gestão e a comunicação entre os colaboradores da empresa. O que implica para esse departamento enfrentar certos desafios: retenção e atração de novos talentos; lidar com a tecnologia e digitalização; agregar valor à estratégia de negócios; melhorar a Responsabilidade Social Corporativa (CSR); aprender a gerenciar mudanças; desenvolvimento de líderes.

Nota-se que trabalhar no setor de RH é um desafio constante. Lidar com as subjetividades dos funcionários, compreender suas necessidades e conciliá-las aos objetivos organizacionais exige um trabalho constante de análise e busca de soluções.

### **2.3 Benefícios da Tecnologia para a Gestão Organizacional**

A tecnologia trouxe vários benefícios para o cotidiano e não seria diferente a utilização dela dentro do setor organizacional.

Cada um dos benefícios proporcionados pela tecnologia contribui para que, ao final, as empresas alcancem eficiência e qualidade diferenciadas, com redução ou racionalização de custos. Neste sentido, Santos, et al., (2017, p. 8) explicam que entre os benefícios mais importantes a serem destacados está “a otimização dos processos, que culmina em agilidade, segurança e precisão nos mesmos”. Baseando nessa citação, contata-se que o processo de otimização veio para resolver problemas por meio de sistemas inovadores e adaptáveis às necessidades de cada organização.

No contexto abordado por Borges, et al., (2017), ao utilizar ferramentas tecnológicas, consequentemente trará benefícios para as atividades comerciais que incluem: redução de custo, produtividade, qualidade, flexibilidade e inovação, e cada uso tem uma composição própria destes benefícios.

Nas palavras de Spagnuolo, Silva, Costa (2017) os benefícios que as ferramentas tecnológicas podem trazer para as organizações são: vantagens competitivas; menos erros; maior correção e eficiência; aperfeiçoamento das comunicações e maior produtividade. Sendo assim, deduz-se que através das ferramentas tecnológicas as empresas conseguem o desenvolvimento necessário para continuarem sólidas no mercado competitivo.

### **2.4 A Importância da Relação entre o Setor RH e as Novas Tecnologias**

Nesta nova era o sucesso das organizações passou a depender de sua capacidade de inovar em qualquer área. Essa inovação tecnológica, não é diferente para o departamento

de RH.

Como apontam Spagnuolo, Silva, Costa, (2017) a tecnologia passou a atribuir uma função relevante dentro dos empreendimentos, tornando-se um fator de apoio à otimização dos processos, auxílio tanto na redução de custos operacionais quanto no crescimento de lucros.

Assim, nota-se que as inovações tecnológicas proporcionam diversas mudanças para a empresa, desde a simples automatização de processos até uma profunda alteração na maneira de conduzir e alavancar os negócios.

Nas palavras de Fernandes, Candiotti (2017) as novas ferramentas tecnológicas aplicadas aos Recursos Humanos modificam os processos, expandem as capacidades e aumentam a produtividade, tornando uma parte dos procedimentos mais fáceis. Em outras palavras, as novidades na área tecnológica tornam os processos nas organizações mais leves, tornando-os mais simples e competentes ao nível dos RHs.

Assim, deduz-se que as novas tecnologias, tornaram-se uma alternativa para reinventar as pequenas e médias empresas. Ressalta-se ainda, que algumas ferramentas tecnológicas tornam-se muito úteis no desenvolvimento laboral dos colaboradores em RH, ajudando-os a desmistificar os preconceitos ainda existentes no que concerne à utilização desta ferramenta, proporcionando novos conceitos e ajudando-os a compreender que a tecnologia pode ajudar o negócio a ser mais organizado, haja vista, que poderão operar e gerir de forma integrada.

### **3 | METODOLOGIA**

Com base no objetivo geral desse estudo que é mostrar a relevância que há entre o departamento de RH com as novas tecnologias nas organizações, o trabalho em questão se caracterizou como uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, onde o levantamento bibliográfico foi realizado em um recorte de tempo.

Ao utilizar a pesquisa descritiva buscou-se focar na importância das novas tecnologias para as organizações, como objeto de estudo. “Os fundamentos teóricos da pesquisa descritiva são construídos depois da análise de dados empíricos, sendo aprimorados a posteriori” (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008, p. 3).

Utilizamos a abordagem qualitativa, para descrevermos um método de investigação científica focada no caráter subjetivo da problemática buscando-se compreender as contribuições da tecnologia aos processos de gestão de RH nas empresas. “O resultado de um estudo qualitativo compreende o entendimento mais profundo de uma realidade” (MALHOTRA; ROCHA; LAUDISIO, 2005).

Tratando-se da abordagem, adotamos como procedimento um levantamento bibliográfico, utilizando-se de dados existentes. Para Gil (2010, p. 50), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida segundo material já elaborado, constituído de livros, artigos

científicos”.

Referente aos artigos científicos sobre a temática, foram acessados na base de dados, através das plataformas: Scielo (Scientific Eletronic Library OnLine), SPELL (Scientific Periodicals Electronic Library) e Revistas eletrônicas, publicados no período de 2015 a 2020, totalizando 12 artigos nacionais, disponível online em texto completo. Ademais, foram utilizados 2 livros, divididos em Administração e de Recursos Humanos, em idioma português, publicados no período de 2015 a 2020, disponíveis na biblioteca digital UniSALESIANO.

#### 4 | ANÁLISE DOS RESULTADOS

A tabela abaixo ilustra o ano, o título, os autores, o local da fonte e o objetivo dos trabalhos pesquisados.

ANO	TÍTULO	AUTORES	FONTE	OBJETIVO
2020	Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação	HAUBRICH; FROELICH.	SPELL	Mostrar os benefícios e os desafios da adoção do home office sob a perspectiva de profissionais do RH.
2020	Práticas de Recursos Humanos Comprometimento Organizacional: Associando os Construtos em uma Organização Pública	OLIVEIRA; HONÓRIO.	SPELL	Analisar a relação entre as práticas de recursos humanos e o comprometimento organizacional em uma grande empresa pública de saneamento urbano.
2019	Gestão de recursos humanos sustentável e responsabilidade socioambiental: uma agenda para debates	MASCARENHAS, BARBOSA.	SCIELO	Analisar o debate realizado sobre os papéis da Gestão de Recursos Humanos (GRH).
2019	A evolução tecnológica e o teletrabalho: avanço legislativo no Brasil	RABELO, CAVALCANTE.	Revista Eletrônica Direito e Política	Descrever de forma detalhada a evolução tecnológica, o teletrabalho e as suas nuances.
2019	Os Dois Lados da Mesma Moeda: Identificando os Paradoxos da Tecnologia no Consumo Online dos Brasileiros	DISCONZI, CORSO, BANDEIRA.	SPELL	Verificar a presença de paradoxos da tecnologia no comportamento dos consumidores online.
2017	Os desafios do psicólogo organizacional nas atividades que envolvem os processos de seleção de pessoas	CASTRO; SALES.	Revista Eletrônica Pucminas	Investigar como os psicólogos organizacionais estão inseridos em consultorias de recursos humanos.

Tabela 1 – Análise dos resultados

Fonte: Tabela 1, adaptada pelas autoras, outubro, 2020.

Conforme os autores Castro, Sales, (2017) explicam à medida que o cenário de negócios muda com uma velocidade cada vez maior, também muda a função dos profissionais de Recursos Humanos. O RH percorreu um longo caminho desde o processamento de papeladas dos funcionários até agora ocupar uma posição estratégica e, muitas vezes, um assento de chefe na mesa de liderança sênior. Diante de suas funções

está: em realizar todas as etapas para selecionar, contratar, desenvolver, treinar, motivar, engajar, reconhecer, atrair e reter colaboradores. Também é o setor responsável com a missão de cuidar de situações pertinentes aos fatores de higiene, à comunicação entre a organização e a equipe, plano de carreira, definição de cargos e salários, cuidar da segurança no trabalho e pagamento de pessoal como também o de gerenciar a qualidade do ambiente organizacional.

Referente a função do RH, Mascarenhas, Barbosa (2019) descrevem nas suas pesquisas que os colaboradores de RH operam em um mundo complexo, o que requer equilibrar uma variedade de atividades e resultados, entre elas destacam-se: o recrutamento e seleção, a remuneração e benefícios, o treinamento e desenvolvimento, as comunicações, o plano de carreira, as condições de trabalho, a segurança e qualidade de vida no trabalho, entre outras funções que faz cumprir as legislações.

Portanto, deduz-se que a função do RH é prática e estratégica, funcional e administrativa. Entre suas funções operacionais está atrair os melhores candidatos, obter as melhores competências, reter e motivar os melhores colaboradores da empresa, sempre com o objetivo de melhorar a produtividade da organização. No que concerne as funções administrativas, estas são mais voltadas para o cumprimento de normas e objetivos de curto e longo prazo.

Conforme os estudos de Disconzi, Corso, Bandeira (2019) o RH lida com muitas questões, mas provavelmente entre os maiores desafios que estes setores enfrentam hoje são: recrutamento, retenção e motivação, desenvolvimento de liderança e cultura corporativa. À medida que o RH trabalha para assumir uma função mais estratégica, lidar com essas questões tornou-se um processo contínuo e demorado. Junto com a mudança da função de RH, há uma mudança para questões mais estratégicas e a terceirização de algumas funções para que eles possam gerenciar e expandir sua empresa de maneira econômica. Nessa perspectiva, os autores complementam que as empresas hoje estão constantemente examinando suas funções de RH com o objetivo de descobrir as melhores práticas e a melhor alocação de tempo.

Nessa perspectiva, Oliveira, Honório (2019), descreveram em suas pesquisas, uma equipe de RH precisa se concentrar no gerenciamento de indivíduos e criar um ambiente onde cada membro seja o seu eu mais produtivo. Essa é uma tarefa difícil para qualquer pessoa e, embora o surgimento da tecnologia tenha ajudado na melhor gestão do tempo e na tomada de decisões, ela apresentou novos desafios. Nessa perspectiva, os autores apresentam os cinco maiores obstáculos que uma equipe de RH em qualquer organização precisa superar, são eles: ao contratar o talento certo, manter a cultura do trabalho, decidir os benefícios dos funcionários, maximizar o desempenho e produtividade dos funcionários conformidade com as diretrizes legais. Esses são apenas alguns dos desafios mais comuns enfrentados por todas as equipes de RH. É importante estar ciente das dificuldades que sua equipe de RH pode enfrentar e como resolvê-las de forma proativa.



Portanto, observa-se que a evolução dos mercados e a forma como as empresas atuam mudaram. Não apenas ao interagir com os clientes, mas também ao se comunicar com os próprios funcionários da organização. Nesse sentido, os Recursos Humanos têm uma grande responsabilidade e ao mesmo tempo a oportunidade de enfrentar novos desafios, visto que devem manter contato contínuo com as pessoas que compõem a empresa, tanto no momento da realização da entrevista de seleção quanto na gestão do desenvolvimento dos trabalhadores. Neste sentido, novas formas de trabalho surgiram e isso implica novos desafios que os departamentos de Recursos Humanos têm que enfrentar sejam elas desde a falta da preparação, flexibilidade dos líderes ou até mesmo conflitos internos.

Nos estudos realizados por Rabelo, Cavalcante (2019) as novas tecnologias na gestão das organizações permitem que o resultado de determinado produto seja efetivado por operações que podem ser realizadas em continentes diferentes do seu destinatário final, importando apenas o atingimento do resultado, não sendo necessária, em outras ocasiões, a presença física do profissional contratado para exercer determinada atividade. Dessa forma o processo produtivo se tornou mais célere e assertivo.

Em se tratando dos benefícios que a tecnologia pode trazer para as organizações, Haubrich, Froehlich (2020), entendem que com o avanço da tecnologia estabeleceu-se um novo cenário, no qual as pessoas podem trabalhar fora do escritório ou da empresa. Desse modo, entre esses benefícios destacam-se: facilidade de concentração; flexibilização; produtividade; possibilidade de contratar profissionais de qualquer local; redução de despesas na estrutura; qualidade de vida; e eliminação do tempo de deslocamento.

Portanto, a tecnologia pode contribuir os proprietários de negócios, a transformar suas empresas em organizações mais inteligentes, eficazes e versáteis. Em um mundo ativo e globalizado, as empresas devem usar seus recursos de forma eficiente e reagir rapidamente para atender às demandas de seus clientes. A tecnologia digital veio para resolver problemas por meio de sistemas inovadores e adaptáveis às necessidades de cada organização. O que costumava levar semanas ou até meses, agora pode ser feito em apenas alguns minutos e sem muito esforço.

## **5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve como objetivo geral mostrar a relevância que há entre o departamento de RH com as novas tecnologias inseridas nas organizações.

É oportuno mencionar que no referencial teórico, buscou-se levantar uma revisão bibliográfica acerca dos seguintes tópicos: a inserção da tecnologia na sociedade, enfatizando a sua conceituação da tecnologia. Contextualizou-se a função do RH. Descreveu-se alguns desafios que o setor de RH encontra na gestão organizacional. E por fim, buscou-se retratar alguns benefícios que a tecnologia pode trazer para a gestão organizacional

Para a elaboração desta pesquisa, buscando-se maior compreensão para a discussão, foi realizada esta pesquisa bibliográfica que teve como objetivos específicos estabelecidos: contextualizar acerca da função do RH nas organizações; descrever alguns desafios que o setor de RH encontra na gestão organizacional; e identificar alguns benefícios que a tecnologia pode trazer para a gestão das organizações.

Para tanto, com base nos artigos estudados, acerca da função do setor de RH nas organizações, constatou-se, que esses profissionais realizam várias atividades, entre elas destacam-se: o recrutamento e seleção, a remuneração e benefícios, o treinamento e desenvolvimento, as comunicações, o plano de carreira, as condições de trabalho, a segurança e qualidade de vida no trabalho, entre outras funções que faz cumprir as legislações.

No que concerne a descrever alguns desafios que o setor de RH encontra na gestão organizacional, destacam-se a “falta da preparação ou de flexibilidade dos líderes”. E por último, referente aos benefícios que a tecnologia pode trazer para a gestão organizacional, destacam-se: a facilidade de concentração; flexibilização; produtividade; possibilidade de contratar profissionais de qualquer local; redução de despesas na estrutura; qualidade de vida; e eliminação do tempo de deslocamento.

Considera-se a construção dessa pesquisa importante, pelo fato do setor de Recursos Humanos ser o fator chave para a organização alcançar sucesso.

Este tema se potencializa nos diversos setores das corporações, servindo para esclarecer algumas dúvidas sobre a relevância que há entre o departamento de RH com as novas tecnologias inseridas nas organizações, de modo a se desmistificar os preconceitos ainda existentes pelos profissionais de RH em relação a utilização desta ferramenta, proporcionando novos conceitos para ajudar a compreender que a tecnologia trouxe mais agilidade aos processos que antes demandavam bastante tempo, e com isso o RH, pode exercer sua função primordial que é gerir pessoas, ficando mais próximos aos colaboradores.

Para as acadêmicas foi de suma importância poder realizar esta pesquisa, pois observou-se que o profissional tecnólogo em recursos humanos é indispensável para as organizações, por ser a base de muitas áreas na empresa. Esta pesquisa acrescentou significativamente no processo de aprendizagem, além de possibilitar uma visão ampliada em relação a importância da relação do setor de recursos humanos com as novas tecnologias bem como a sua relevância no contexto organizacional.

Diante do resultado, a pesquisa contribuirá para acadêmicos e profissionais de recursos humanos, a partir das possibilidades de atualizar e aperfeiçoar o seu desempenho como colaboradores nas organizações frente aos avanços tecnológicos.

Sugere-se que o tema volte a ser abordado em futuras pesquisas, que tomem a pesquisa como ponto de partida e que promovam os ajustes necessários.

## REFERÊNCIAS

BORGES, Davi de Souza; et. al. A Importância da Pesquisa e Desenvolvimento na Economia de Uma Organização. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Edição 05. Ano 02, Vol. 01. pp 366-377, jul. de 2017. ISSN:2448-0959.

CANDIOTTI, Fernando Teixeira; FERNANDES, Lucas Gustavo. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas na Viarondon Concessionária de Rodovias** / Fernando Teixeira Candiotti; Lucas Gustavo Fernandes - - Lins, 2017. 58p. il. 31 cm. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/60983.pdf>> Acesso em: 22 out. 2020.

CARPINETI, Luiz. **Gestão da Qualidade: Conceitos e Técnicas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 2012.

CASTRO, R. N. DE; SALES, M. M. Os desafios do psicólogo organizacional na realização das atividades que envolvem os processos de seleção de pessoas. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 2, n. 4, p. 245 - 262, 5 jun. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15257>> Acesso em: 25 out. 2020.

CERANTOLA, W. A. **Comunicação interna: conceitos, liderança e alternativas de gestão**. In: Kunsch, M. M. K. (Org.), **Comunicação organizacional estratégica**. São Paulo: Summus Editorial, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manole. 2014.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II, 2008.

DISCONZI, C. M. D. G.; CORSO, K. B.; BANDEIRA, M. V. 'Os Dois Lados da Mesma Moeda': Identificando os Paradoxos da Tecnologia no Consumo Online dos Brasileiros. **Revista de Administração da UFSM**, v. 12, n. Edição Especial, p. 1092-1107, 2019.

FIRMO, Grasiela Leal. SOUZA, Lislayne Cristina de. BORGES, Nathalie Nascimento. Planejamento Estratégico: subsistemas dos recursos humanos. **Revista Maiêutica**, Indaial, v. 5, n. 1, p. 193-201, 2017.

GONZALEZ, Rodrigo Valio Dominguez; MARTINS, Manoel Fernando. O Processo de Gestão do Conhecimento: uma pesquisa teórico-conceitual. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 24, n. 2, p. 248-265, jun. 2017. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104530X2017000200248&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104530X2017000200248&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 24 out. 2020.

LIMA, A. S. H., & RABELO, A. A. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia**, Diversidade e Saúde. 2018. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/323331353\\_a\\_importancia\\_do\\_e-recrutamento\\_e\\_selecao\\_online\\_no\\_processo\\_organizacional](https://www.researchgate.net/publication/323331353_a_importancia_do_e-recrutamento_e_selecao_online_no_processo_organizacional)>. Acesso em: 22 out. 2020.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de. RODRIGUES, Brenno Anderson A. ARAGÃO, Cristine Amora Santos de. VECCHIO, Rosângela Couras Del. (2018): Inteligência artificial - recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições, **Revista Contribuciones a la Economía** (octubre-diciembre 2018). Disponível em: <<https://eumed.net/rev/ce/2018/4/inteligencia-artificial.html>> Acesso em: 29 set. de 2020.

MONTOYA, C. & BOYERO, M. (2016). **Recursos Humanos como elemento fundamental para a gestão da qualidade e competitividade organizacional**. Universidade Nacional de Misiones. Acesso em: 25 out. 2020.

OLIVEIRA, H.; HONÓRIO, L. Práticas de Recursos Humanos Comprometimento Organizacional: Associando os Construtos em uma Organização Pública. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 4, p. 1-28, 2020.

PECH, Jonas. PAGLIARINI, Douglas. NORO, Diego Chaves. VIANA, Alexandre T. A influência da tecnologia no desenvolvimento organizacional. **Revista Maiêutica**, Indaial, v. 5, n. 1, p. 127-136, 2017.

PORTELA, Gustavo Zoio et al., Recursos humanos em saúde: crise global e cooperação internacional. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 7, p. 2237-2246, July 2017 Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232017002702237&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002702237&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 25 out. 2020.

PRADO, Carlos. RAVAGLIO, Ellen. SILVA, Thais. **O Papel de Recursos Humanos na Gestão de Conflitos Organizacionais ABRH-SP – 2017**. Disponível em: <[https://abrhsp.org.br/wp-content/uploads/2018/03/rh\\_na\\_resolucao\\_2017.pdf](https://abrhsp.org.br/wp-content/uploads/2018/03/rh_na_resolucao_2017.pdf)> Acesso em: 24 out. 2020.

RABELO, Felipe Cunha Pinto; CAVALCANTE, Marcelo Alves. A evolução tecnológica e o teletrabalho: avanço legislativo no Brasil. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.14, n.3, 2019. Disponível em: <[www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica)>. Acesso em: 24 out. 2020.

XERPA. **Conheça do RH 4.0 e seus impactos na gestão de pessoas. 2019a**. Disponível em: <<https://www.upbrasil.com/blog/gestao-de-pessoas/rh-4-0/>>. Acesso em: 24 nov. 2020.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Adoecimento 6, 95, 97, 98, 99, 103

Aeropostos 6, 106, 107, 108, 117, 118, 119, 121

Agroindústria açúcar e álcool 255

Ambiente Físico 287, 289, 293, 295

Ambiente Organizacional 6, 37, 58, 60, 64, 66, 364

Análise de custos 239

Aprendizagem Organizacional 6, 73, 74, 75, 79, 80, 81, 82, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 93, 94

### B

Bibliometria 19, 20, 21, 150, 154

### C

Comportamento Organizacional 6, 1, 2, 3, 4, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 35, 57, 80

Compra 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 170, 203, 213, 214, 234, 270, 271, 272, 274, 275, 278, 282, 284, 290, 291, 299, 302, 303, 307, 308, 312, 313, 333, 339, 352, 353, 354, 355, 400, 405

Comunicação 6, 4, 20, 34, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 90, 104, 138, 139, 181, 204, 206, 241, 284, 285, 291, 347, 357, 359, 361, 364, 367, 391, 392, 407

Contêiner 122, 126

Corrupção 8, 27, 144, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238

Cultura 6, 2, 4, 6, 18, 22, 25, 26, 34, 42, 61, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 121, 138, 181, 286, 292, 299, 310, 357, 360, 364, 408

### D

Desempenho 7, 1, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 28, 37, 39, 40, 41, 49, 50, 55, 62, 63, 64, 72, 76, 78, 80, 81, 83, 84, 85, 91, 98, 107, 108, 109, 111, 117, 119, 122, 123, 124, 125, 126, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 137, 146, 150, 151, 152, 153, 156, 160, 161, 176, 177, 180, 181, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 197, 198, 204, 212, 234, 268, 269, 273, 275, 315, 323, 325, 326, 360, 361, 364, 366, 393, 402, 404, 407

### E

E-Commerce 165, 167, 168, 175

Eficiência Operacional 122, 124, 126, 127, 128, 129, 188

E-Fulfillment 174, 175

EPGEO 22, 23, 24, 29, 30, 31, 33, 34

Escolaridade 29, 31, 45, 106, 114, 115, 118, 255, 257, 264, 266, 267

Estilo 6, 15, 73, 74, 77, 78, 79, 82, 86, 89, 90, 91, 289, 306, 307, 308

Estratégia 2, 5, 94, 133, 143, 146, 174, 315, 327, 357

Ética 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 105, 292, 304

Experiência de Consumo 287, 289, 291, 301

## **F**

Ferramenta 20, 30, 40, 43, 44, 146, 148, 176, 177, 178, 179, 181, 205, 224, 276, 291, 326, 358, 362, 366, 395, 402, 405

Ferramentas Financeiras 201, 202, 203, 204, 205, 206

Financeiro 7, 30, 125, 134, 143, 183, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 197, 198, 199, 202, 205, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 217, 219, 220, 221, 222, 228, 315, 323, 325, 329, 331, 333, 335, 338, 402

## **G**

Gerenciamento de Custos 202, 203, 206

Gestão Financeira 8, 201, 202, 203, 204, 205, 206

Grupo 1, 3, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 25, 29, 75, 77, 78, 79, 84, 95, 96, 101, 107, 108, 111, 128, 129, 130, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 208, 211, 252, 267, 276, 277, 278, 284, 286, 288, 291, 312, 405

## **I**

Indivíduo 1, 7, 8, 10, 16, 18, 25, 26, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 48, 49, 50, 51, 52, 57, 96, 98, 104, 106, 112, 118, 204, 276, 289, 291, 292, 298, 311, 394

Inteligência Emocional 6, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 71, 72

Investimento 8, 27, 151, 191, 203, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 307, 316, 357

## **L**

Liderança 6, 4, 6, 7, 9, 13, 15, 16, 18, 28, 45, 51, 55, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 109, 121, 186, 255, 363, 364, 367

Logística Integrada 7, 165, 166, 168, 169, 170

## **M**

Marcas Regionais 9, 270, 271, 272, 274, 275, 278, 281, 284, 286

Motivação 4, 15, 26, 37, 38, 41, 56, 58, 61, 62, 66, 74, 78, 101, 103, 108, 139, 310, 364

## **N**

Novo Luxo 287, 288, 289, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299

## **O**

Oportunidades de Melhoria 202, 203

Ovinocultura 239, 241, 242, 245

## **P**

Países 4, 123, 129, 184, 223, 224, 225, 227, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 237, 269, 311, 343, 344, 345

Percepção 6, 9, 4, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 42, 82, 86, 95, 97, 99, 103, 111, 112, 114, 115, 187, 224, 228, 235, 270, 271, 272, 274, 275, 277, 278, 281, 286, 287, 306, 307, 311

Perfil 8, 29, 30, 31, 45, 63, 65, 128, 147, 148, 165, 204, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 222

Prazer 41, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 275, 291, 292, 293, 295, 297

Presbíteros 6, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 105

Processos 2, 4, 5, 7, 9, 10, 71, 76, 78, 80, 81, 82, 93, 96, 118, 125, 133, 134, 136, 143, 144, 145, 146, 152, 162, 165, 166, 168, 170, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 203, 206, 239, 271, 274, 333, 339, 344, 349, 354, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 366, 367, 391, 392, 398, 399, 401, 404

Psicodinâmica do Trabalho 6, 95, 96, 98, 103, 104, 105

## **R**

Regulação 40, 41, 47, 48, 54, 95, 98, 99, 102, 103

Remuneração 49, 212, 213, 227, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 267, 303, 304, 310, 364, 366

Risco 3, 79, 106, 107, 111, 114, 117, 118, 119, 137, 139, 156, 168, 185, 186, 188, 190, 192, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 217, 218, 220, 221, 225, 323, 335, 344

Rotina 126, 176, 177, 178

## **S**

Sistema 1, 3, 11, 14, 15, 18, 29, 31, 32, 34, 62, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 116, 118, 119, 130, 135, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 168, 170, 204, 228, 229, 232, 241, 242, 246, 269, 306, 307, 310, 312, 313, 329, 340, 341, 342, 343, 345, 346, 355

Sofrimento 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105

Startups 7, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 161, 162, 407

## T

Teoria dos stakeholders 185, 186, 188, 197, 198

Trabalho 6, 8, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 64, 67, 68, 69, 71, 76, 79, 83, 84, 85, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 107, 108, 110, 111, 112, 114, 116, 117, 118, 119, 141, 142, 143, 146, 150, 152, 153, 156, 160, 161, 162, 165, 166, 173, 176, 178, 179, 180, 181, 190, 201, 204, 208, 209, 210, 220, 221, 223, 224, 228, 230, 231, 234, 239, 242, 251, 252, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 263, 264, 267, 268, 269, 272, 278, 285, 293, 298, 299, 303, 304, 306, 307, 309, 310, 311, 318, 335, 343, 350, 351, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 364, 365, 366, 389, 390, 405



# ADMINISTRAÇÃO:

## CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

 **Atena**  
Editora

Ano 2021

# ADMINISTRAÇÃO:

## CIÊNCIA E TECNOLOGIA, ESTRATÉGIA, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS 2

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 