

Atena
Editora
Ano 2021



ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: SOCIEDADE E MARKETING E CADEIAS PRODUTIVAS

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)



ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: SOCIEDADE E MARKETING E CADEIAS PRODUTIVAS

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

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 – Istituto Internazionale delle Figlie de 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
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
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. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
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. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
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 Gírlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
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 Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
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. Fernando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
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 Federacl 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
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
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. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
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
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
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 Pietrobon – 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. Adailson 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
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
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. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª 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. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
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 Atilio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
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 Albornoz – 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/UFPA
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. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
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
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
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. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
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

Estudos organizacionais: sociedade e marketing e cadeias produtivas

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Vanessa Mottin de Oliveira Batista
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Clayton Robson Moreira da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E82 Estudos organizacionais: sociedade e marketing e cadeias produtivas / 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 978-65-5983-039-8
DOI 10.22533/at.ed.398210405

1. Marketing. 2. Sociedade. I. Silva, Clayton Robson Moreira da (Organizador). II. Título.

CDD 658.8

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
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 “Estudos Organizacionais: Sociedade e Marketing e Cadeias Produtivas” é uma obra publicada pela Atena Editora e reúne um conjunto de vinte e dois capítulos que abordam diferentes temas no âmbito dos estudos organizacionais.

O debate acadêmico sobre sociedade e marketing, cadeias produtivas e demais fenômenos organizacionais contribui para o avanço e consolidação da ciência da administração, ampliando o conhecimento científico nessa área. Do ponto de vista gerencial, esse debate pode servir de arcabouço para o delineamento de estratégias de gestão e para o processo de tomada de decisões, além de proporcionar aos diversos *stakeholders* uma ampla visão sobre a dinâmica organizacional.

Nesse contexto, este livro emerge como uma fonte de pesquisa robusta e diversificada, que explora os fenômenos organizacionais em sua complexidade por meio de uma coletânea de estudos desenvolvidos em diversos contextos de pesquisa. 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 dos estudos organizacionais. 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
ENTRE O PODER E O VESTIR: A RELAÇÃO ENTRE EMPODERAMENTO E CONSUMO DE <i>SLOW FASHION</i>	
Érica Maria Calíope Sobreira	
Clayton Robson Moreira da Silva	
Cláudia Buhamra Abreu Romero	
DOI 10.22533/at.ed.3982104051	
CAPÍTULO 2	16
A METÁFORA CONTEXTUAL VISUAL COMO RECURSO SEMIÓTICO DA MARCA NA PROJEÇÃO DE VALORES	
Carmina Silvestre	
Gorete Marques	
DOI 10.22533/at.ed.3982104052	
CAPÍTULO 3	30
INSPIRE: METODOLOGIA PARA GESTÃO DE MARCAS A PARTIR DO SEU DNA CORPORATIVO	
Gustavo Hansel	
Jaime Andres Gomez Quezada	
DOI 10.22533/at.ed.3982104053	
CAPÍTULO 4	44
A INVISIBILIDADE DO NEGRO (A) NA MÍDIA E PROPAGANDA BRASILEIRA	
Salvador de Souza Freitas	
Valéria de Fátima Ribeiro Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.3982104054	
CAPÍTULO 5	56
A IMPORTÂNCIA DO MARKETING PARA UM CONTADOR	
Livia Monteiro de Rezende	
DOI 10.22533/at.ed.3982104055	
CAPÍTULO 6	74
CONSIDERAÇÕES DE MARKETING E FINANÇAS SOBRE O CICLO DE VIDA DO PRODUTO (CVP)	
Edmir Kuazaqui	
Luis Antonio Volpato	
José Palandi Júnior	
DOI 10.22533/at.ed.3982104056	
CAPÍTULO 7	86
ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS NA DISSEMINAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INOVAÇÃO NAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA - EBTs	
Antonio Geraldo Ferreira da Silva Filho	

Alba Zucco

DOI 10.22533/at.ed.3982104057

CAPÍTULO 8..... 102

LIDERANÇA DO GESTOR NO MONITORAMENTO DO FATURAMENTO NOS SETORES DE URGÊNCIA/EMERGÊNCIA NO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE: PROPOSTA DE UM ROTEIRO PARA AUXILIAR O GESTOR

Chennyfer Dobbins Abi Rached

Denise Mathias

DOI 10.22533/at.ed.3982104058

CAPÍTULO 9..... 115

O RETORNO DO INVESTIMENTO NA GESTÃO DO CONHECIMENTO COM FOCO NO CAPITAL HUMANO

Marta Silva Neves

Mônica Pagno da Silva da Rosa

Patrícia de Sá Freire

DOI 10.22533/at.ed.3982104059

CAPÍTULO 10..... 128

CAPITAL DE GIRO E DESEMPENHO FINANCEIRO: ESTUDO DE CASO EM UM TERMINAL PORTUÁRIO PRIVADO

Rodrigo Munhoz dos Santos

Fernando Rafael Cunha

DOI 10.22533/at.ed.39821040510

CAPÍTULO 11..... 149

PERFIL DA EMPREENDEDORA DE PEQUENOS NEGÓCIOS: UM OLHAR A PARTIR DA REALIDADE DA CIDADE DE FEIRA DE SANTANA (BA)

Yasmin Portugal Makhoul

Jader Cristino de Souza-Silva

Neylla Carolina Pamponet de Almeida

DOI 10.22533/at.ed.39821040511

CAPÍTULO 12..... 176

PROGRAMA BOM NEGÓCIO PARANÁ: A CONTRIBUIÇÃO DO NÚCLEO DA UNIOESTE MARECHAL CÂNDIDO RONDON PARA CAPACITAÇÃO DE EMPREENDEDORES

José Angelo Nicacio

Liliane Dalbello

DOI 10.22533/at.ed.39821040512

CAPÍTULO 13..... 186

AVALIAÇÃO EXTERNA E DESENVOLVIMENTO DA APRENDIZAGEM – EXPERIÊNCIA DE INTERVENÇÃO DE 2013 A 2019, EM UMA ESCOLA DA REDE ESTADUAL DE PERNAMBUCO

Adna Maria Rodrigues

Maria Auxiliadora de Araújo Santana

DOI 10.22533/at.ed.39821040513

CAPÍTULO 14.....	198
DE ENGENHEIRO A PROFESSOR DE ENGENHARIA: DAS HABILIDADES PROFISSIONAIS AO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EM ENSINO PARA A APRENDIZAGEM	
Lucília Panisset Travassos Francisco Antônio Pereira Fialho Christianne Coelho de Souza Reinish Coelho	
DOI 10.22533/at.ed.39821040514	
CAPÍTULO 15.....	210
BUROCRACIA E QUALIDADE EM SERVIÇOS PÚBLICOS: UM ESTUDO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA	
Ulisses Medeiros Barbosa Leite Joaquim Monteiro Reis Pacheco Elton Gonçalves Veras Italo Simplicio de Freitas Paiva	
DOI 10.22533/at.ed.39821040515	
CAPÍTULO 16.....	225
DESIGUALDADE SOCIOECONÔMICA E INCLUSÃO EDUCACIONAL: UMA ANÁLISE À LUZ DOS PARADIGMAS BUROCRÁTICOS	
Lara Farah e Lucciola Bruno Domenegueti Barreira	
DOI 10.22533/at.ed.39821040516	
CAPÍTULO 17.....	240
EFICIÊNCIA NO PREGÃO ELETRÔNICO: UM ESTUDO SOB A PERSPECTIVA DA CELERIDADE	
Milton Proença Junior Sibéli de Fátima Ferraz Simão Proença Rogério Allon Duenhas	
DOI 10.22533/at.ed.39821040517	
CAPÍTULO 18.....	253
PANORAMA GERAL DA REPRESENTATIVIDADE DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS NA ECONOMIA DOS MUNICÍPIOS MINEIROS	
Elaine Aparecida Teixeira Letícia Pereira de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.39821040518	
CAPÍTULO 19.....	265
O MODELO <i>RES QUALITAS</i> DE SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO NA JUSTIÇA ELEITORAL QUE INCORPORE A GESTÃO DA QUALIDADE, A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E A GESTÃO DO CONHECIMENTO: ESTUDO DE CASO	
Luciano Gonzaga Vanderley	
DOI 10.22533/at.ed.39821040519	

CAPÍTULO 20.....	280
O CAMPO DE ESTUDO SOBRE CLUSTERS NO BRASIL	
Matheus de Mello Barcellos	
Paulo Cassanego Junior	
DOI 10.22533/at.ed.39821040520	
CAPÍTULO 21.....	293
AS ESTATÍSTICAS DO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURAL E SUA RELEVÂNCIA PARA A AGRICULTURA FAMILIAR	
Hillary Mariane Lapas Fujihara	
Karine Daniele Byhain de Souza	
Ronaldo José Seramim	
Elza Hofer	
DOI 10.22533/at.ed.39821040521	
CAPÍTULO 22.....	309
A INFLUÊNCIA DO FUNCIONAMENTO E DA COMERCIALIZAÇÃO DOS PRODUTOS DA CENTRAL DE ABASTECIMENTO DO PARÁ	
Victor Cesar da Silva Oliveira	
Lucas Viana Vieira da Silva	
Luana Vanessa da Silva Chaves	
Milena Carvalho dos Santos	
André Luis Sousa da Costa	
Lucas Henrique da Silva e Silva	
Jessica Sueli Pereira da Silva	
João Lucas Sauma Alvares	
Patricia Ferreira Muribeca	
Leticia Maria Viana Negrão	
Murilo Santos de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.39821040522	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	318
ÍNDICE REMISSIVO.....	319

CAPÍTULO 7

ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAS NA DISSEMINAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INOVAÇÃO NAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA - EBTS

Data de aceite: 28/04/2021

Antonio Geraldo Ferreira da Silva Filho

Universidade Nove de Julho – uninove – São
Paulo
<http://lattes.cnpq.br/6506689972935292>

Alba Zucco

Universidade Nove de Julho – uninove – São
Paulo
<http://lattes.cnpq.br/9618766721679524>

RESUMO: Para responder aos desafios da competitividade, as organizações, principalmente as Empresas de Base Tecnológica – EBTS, têm que se transformarem em fontes de inovação que lhes permitam ser tão adaptáveis a nível estratégico como eficientes a nível operacional, proporcionando maior valor, diferenciação e vantagem competitiva. Todavia, se são importantes todas as inovações introduzidas ou implementadas nas empresas, é a continuidade dos processos para tratá-las e gerenciá-las que as tornam competitivas e diferenciadas, papéis estes da Gestão de Pessoas nas organizações. O objetivo deste estudo é identificar as estratégias de Gestão de Pessoas na disseminação e desenvolvimento da inovação em EBTS. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa e de caráter exploratório e descritivo. Os dados primários foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com três gestores da área de Gestão de Pessoas de três EBTS, localizadas na cidade de São Paulo. O tratamento dos dados

qualitativos da pesquisa teve como base os resultados da pesquisa de campo, objetivando a análise das respostas das entrevistas confrontando-as com o referencial teórico. Os resultados apontam que as práticas de Treinamento e Desenvolvimento – T&D utilizadas pela Gestão de Pessoas são consideradas como um processo estratégico imprescindível para a disseminação da inovação.

PALAVRAS - CHAVE: Inovação. Empresas de Base Tecnológica. Gestão de Pessoas. Treinamento e Desenvolvimento.

PEOPLE MANAGEMENT STRATEGIES IN THE DISSEMINATION AND DEVELOPMENT OF INNOVATION IN TECHNOLOGY-BASED COMPANIES - EBTS

ABSTRACT: To respond to the challenges of competitiveness, organizations mainly technology-based companies -EBTs, must become sources of innovation that allow them to be as strategically adaptable as they are operationally efficient, providing greater value, differentiation, and competitive advantage. However, if all innovations introduced or implemented in companies are important, it is the continuity of the processes to treat and manage them that make them competitive and differentiated, roles these of the People Management of organizations. The aim of this study is to identify the strategies of People Management in the dissemination and development of innovation in EBTS. This is a research of qualitative and exploratory and descriptive character. The primary data were

collected through semi-structured interviews with three managers of the three EBTs People Management area, located in the city of São Paulo. The treatment of qualitative data from the research was based on the results of the field research, aiming at the analysis of the responses of the interviews confronting them with the theoretical framework. The results indicate that the Training and Development - T&D practices used by People Management are considered as an indispensable strategic process for the dissemination of innovation.

KEYWORDS: Innovation. Technology-Based Companies. People Management. Training and Development.

1 | INTRODUÇÃO

Inovação em muitos contextos competitivos é um assunto muito importante para se deixar ao acaso ou somente ao cargo do departamento de tecnologia ou P&D. Além disso, em uma economia cada vez mais baseada em serviços, a lógica da inovação há muito extrapolou a tradicional visão de uma área que cuida da inovação ou da tecnologia de forma quase isolada da empresa.

Independentemente da ambição quanto ao papel da inovação corporativa, uma coisa é clara: as inovações começam com uma ideia de algo novo que precisa ser implementado para gerar valor: desde algo relativamente simples em um processo produtivo bem dominado, até o desenvolvimento de uma tecnologia ou oferta totalmente novos para o mercado. Gerar ou capturar ideias e conseguir transpor todas as barreiras e pressão do dia a dia para conseguir implementá-las de forma agregar valor, não é algo trivial em qualquer contexto organizacional, mas particularmente difícil nas organizações.

Todavia, para responder aos desafios atuais, as organizações principalmente as Empresas Brasileiras de Base Tecnológica - EBTs têm que se transformar em fontes de inovação que lhes permitam ser tão adaptáveis a nível estratégico como eficientes a nível operacional, proporcionando maior valor, diferenciação e vantagem competitiva às organizações (SANTOS; PINHO, 2010).

As maiores oportunidades, de emprego ou de negócios, estão nas empresas de base tecnológica. Os recursos humanos são efetivamente a alma e o corpo dessas organizações. A perda de técnicos chave pode simplesmente fazê-las desaparecer. Assim, manter seus técnicos e desenvolver suas equipes, deve ser umas das preocupações dos gestores destas organizações. Estes técnicos são fiéis apenas às suas carreiras pessoais e trocam facilmente de empresas em busca de melhores ofertas e oportunidades de trabalho e em alguns casos estes profissionais são insubstituíveis. Cabe à organização reter estes talentos. Isto porque as EBTs são firmas cuja intensa dinâmica inovativa se sustenta em sólidas competências técnicas, havendo em relação a elas uma expectativa de crescimento acelerado.

Fayet (2010) ressalta que se são importantes todas as inovações introduzidas ou implementadas nas empresas, é a continuidade dos processos para tratá-las e gerenciá-las

que as torna competitivas e diferenciadas.

Todavia, de acordo com Gibson e Skarzynski (2008), não é suficiente treinar os empregados de uma organização para que eles pensem de forma mais criativa e compreendam o valor da inovação. Essas pessoas precisam de ferramentas, processos e mecanismos práticos que possam utilizar em seu cotidiano para transformar a inovação em uma realidade corporativa sustentável. Além disso, a capacidade de conseguir resultados no campo da inovação de produtos e serviços está diretamente ligada à alocação de seus recursos realizada pelos gestores.

Por isso, não basta querer inovar se não houver incentivo ao colaborador, liderança e tempo dedicado para busca de novas oportunidades, papéis estes de quem está por trás da Gestão de Pessoas das organizações (FAYET, 2010).

Portanto, as pessoas quando colocadas no centro da organização, tornam-se vitais em suas estratégias.

Tais mudanças denotam as mudanças nas perspectivas da Gestão de Pessoas para uma configuração estratégica, na qual o ser humano passa a ser considerado como o ator principal na formulação e na realização dos propósitos organizacionais sumarizados na visão, na missão, nos objetivos e nas metas organizacionais. Esse novo vínculo com a estratégia global da empresa marca mais uma transição da área, que a denomina Gestão de Pessoas atuando na integração do quadro profissional voltado para o futuro, em prol da inovação e do desenvolvimento da organização como um todo (DALMAU; TOSTA, 2009).

Albuquerque (2002) enfatiza que a estratégia de Gestão de Pessoas deve seguir as etapas do processo de formulação e implementação da estratégia corporativa, baseando-se na visão do negócio para desenvolver a inovação e as diversas etapas da estratégia funcional.

Dentro do campo de sua base funcional, deve conceber uma estrutura organizacional para que a função Gestão de Pessoas possa contribuir segundo Dessler (2003), com o fornecimento dos serviços aos gerentes de linha, todos com referente influência no processo decisório das organizações.

Contudo, as estratégias de Gestão de Pessoas são responsáveis por criar concepções e comportamento nos colaboradores, de modo que, os resultados individuais e em equipe alcançados, acarretaram diretamente nas conquistas empresariais. Ressalta-se que as táticas de desenvolvimento e inovação deverão estar atreladas as estratégias da instituição (TACHIZAWA, 2001; LACOMBE, 2005).

Perante este novo cenário no âmbito empresarial, torna-se mais perceptível à relevância e alcance embasado no crescimento tecnológico e econômico oriundo desta nova concepção de inovação, transparecendo quais os ajustes e alterações táticas inovadoras deverão ser realizadas para que se obtenha proeminência diante o mercado competitivo e retenção de capital intelectual.

De acordo com Dutra (2009), a gestão de Pessoas pode ser caracterizada como

um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo. As políticas seriam como princípios e diretrizes, e as práticas como procedimentos, métodos e técnicas utilizadas para tomada de decisões.

Segundo Fischer (2002), gestão de pessoas é um modelo de Administração que uma empresa utiliza para organizar, gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Assim, como ocorre uma grande variável de fatores que influenciam no sucesso ou fracasso de uma organização. Os comportamentos dos empregados são os principais fatores para que a mesma obtenha sucesso. Por este motivo, a aplicação correta do modelo de gestão de pessoas determinará princípios, estratégias, políticas e práticas. Ou seja, gestão de pessoas tem como propósito fazer com que o comportamento das pessoas na organização venha interferir na preservação e na agregação de valor das empresas.

Portanto, a Gestão de Pessoas das organizações é constituída de pessoas e dependem delas para atingirem suas metas e objetivos, aproveitam da sinergia dos esforços e conflitos de seus empregados. Assim como para as pessoas que utilizam de meios das organizações para alcançarem seus objetivos pessoais (CHIAVENATO, 2010).

O processo de gestão de pessoas envolve: Processo de Provisão, Processo de Aplicação, Processo de Manutenção, Processo de Desenvolvimento e Processo de Monitoração, conforme detalhado abaixo (COSTA, 2008):

O Processo de Provisão está inserido no contexto de planejamento e recrutamento de pessoas capacitadas e que atendam as necessidades exigidas para a realização da função no cargo específico. Podendo este, ser interno ou externo. No Processo de Aplicação engloba o desenho e análise dos cargos e avaliação de desempenho. Pontes (2002), afirma que “o equilíbrio interno é conseguido pela correta avaliação dos cargos, de forma a manter uma hierarquia”.

Para Costa (2008), o Processo de manutenção diz respeito à remuneração e benefícios, onde as organizações estão buscando diferentes formas de remuneração, como o sistema de competência, onde a atividade do profissional vai interferir de forma positiva diretamente nas metas das empresas.

Segundo Lacombe (2005), o mesmo, ressalta que as empresas que oferecem benefícios conseguem ganhar competitividade no mercado de trabalho atraindo e retendo pessoal de melhor nível. Na opinião de Chiavenato (2004), os benefícios podem ser constituídos de pagamentos financeiros indiretos, que incluem saúde e segurança, férias, pensões, planos de educação, descontos em produtos da companhia etc.

No Processo de desenvolvimento, é realizado o treinamento das pessoas, mostrando o que se sabe, pois o conhecimento deve ser disseminado, fazendo com que assim as pessoas aprendam a realizar suas funções e da melhor forma possível, além de ter como objetivo também, que estas estejam preparadas para frequentes mudanças que sempre podem acontecer (COSTA, 2008).

Segundo Costa (2008), o Processo de Monitoração caracteriza-se por estimular o autocontrole e flexibilidade que os profissionais devem ter na organização, para terem atitudes de cooperação e busca pelo alcance eficaz de sua missão. Portanto, a organização deve estar preparada para controlar e verificar se o funcionário que está exercendo tal função, é o mais adequado para o cargo.

De acordo com o proposto neste estudo acadêmico, o foco será na aplicação no Treinamento e Desenvolvimento.

2 | TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Segundo a Internativa (2015), as pessoas deverão estar preparadas e treinadas para as frequentes mudanças que acontecem no cenário empresarial. Os principais objetivos do treinamento e desenvolvimento são: preparar as pessoas para executar tarefas; mudanças de atitudes dos colaboradores; desenvolver novas habilidades; transmitir informação e conceitos; aumentar a produção; diminuir o retrabalho e principalmente melhorar o relacionamento interpessoal.

Lacombe (2005) define treinamento como qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer sua função ou atividade, aumentando sua capacidade ou preparando-a para exercer novas funções ou atividades. Segundo Marras (2002, p.145) “o treinamento produz um estado de mudança no conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes de cada trabalhador, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um.”

Marras (2000) ratifica o treinamento como um processo de assimilação cultural em curto prazo, objetivando repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas diretamente com a execução de tarefas.

Há diferenças entre Treinamento e Desenvolvimento de pessoas, embora os métodos sejam similares, a perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, foco no cargo exercido, fornecendo melhorias nas habilidades e capacidades. O desenvolvimento foca nos cargos a serem ocupados no futuro, onde novas habilidades e capacidades serão exigidas (CHIAVENATO, 2010).

Para Marras (2002), entre os objetivos específicos mais importantes da área de treinamento, destacam-se os seguintes:

- **Formação profissional:** tem como meta alcançar um grau ideal de capacidade laboral para determinada profissão, repassando todos os conhecimento e práticas necessárias ao bom desempenho de uma função.
- **Especialização:** oferece ao treinando um campo de conhecimento ou prática específica dentro de uma área de trabalho para otimização dos resultados.
- **Reciclagem:** tem como finalidade básica rever conceitos, conhecimentos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as neces-

sidades.

A Programação de Treinamento deve estar associada às necessidades estratégicas das Organizações. A melhor forma de investimento é o retorno voltado para os resultados, cujos mesmos serão avaliados posteriormente.

A implementação poderá ocorrer de duas formas, presencial, local físico determinado pela organização ou na forma EAD – Ensino a Distância.

Segundo Marras (2002) há quatro etapas na formação do Treinamento, segue abaixo de forma detalhada estes passos:

2.1 Primeira etapa: diagnóstico do treinamento

O diagnóstico é o levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas a longo e médio prazo (CHIAVENATO, 1999).

Desta forma, o diagnóstico do cenário retrata o levantamento das necessidades de treinamento - LNT e verificação que auxiliam no plano de treinamento que identifica o *déficit* de nos requisitos de competências para o ofício.

Esta defasagem cognitiva reduz a eficiência da organização. A área de recrutamento e seleção está incumbida de identificar indivíduos com premissa cognitiva para desempenhar o ofício, mesmo realizando esta triagem é necessário realizar o treinamento para aprimorar conhecimentos técnicos almejando excelência da organização.

Este processo não busca apreensão emotiva ou realização profissional do colaboradores, mas sim ajustes a serem realizados para alcance de virtuosidade. Desta etapa partem os demais atos de o que e como fazer e destes pressupostos a compreensão das necessidades de ajuste das competências, onde se destaca dois principais cenários a serem verificados: cenário reativo, na qual a carência de conhecimento já está prejudicando a organização sendo imprescindível o treinamento e o cenário prospectivo onde se realiza uma manutenção preventiva.

O LNT deve ser um projeto contínuo para acompanhar as nuances que o mercado exige por este motivo o LNT deve estar sempre operante para que em tempo hábil seja realizado as alterações necessárias, sendo não só uma tarefa do T&D, mas sim das demais áreas e gestores (MARRAS, 2002)

2.2 Segunda etapa: Planejamento e programação

A programação do treinamento é a elaboração do programa que atenderá as necessidades diagnosticadas (CHIAVENATO, 2010).

É a área incumbida que integrar as políticas, diretrizes e ações que gerenciam as relações da organização enquanto precursor da cultura empresarial e seus dirigentes multiplicadores e todos os envolvidos neste processo (MARRAS, 2002).

Pertence ao planejamento ordenar as necessidades salientando os recursos disponíveis.

A seguir vem a programação do treinamento que é feita análise e coordenação dos

atos primórdios sobre os módulos de aprendizagem.

2.3 Terceira etapa: execução ou implementação do treinamento

Para Chiavenato (2010), a implementação é a aplicação e condução do programa de treinamento. É nesta fase que se executa o planejado e programado perfazer as carências da organização.

A área de T&D deverá solicitude com a qualidade da aplicabilidade dos módulos e eficiência nos resultados.

Há fatores importantes na qualidade de aplicação do módulo:

- Didática dos instrutores: Uma interlocução de fácil absorção por parte dos treinandos;
- Preparo técnico: Convivência por parte do instrutor para melhor percepção das necessidades reais da organização;
- Lógica do módulo: Os treinandos devem captar de forma prática a proposta do treinamento para uma aplicabilidade simplificada tornando soluções viáveis;
- Qualidades do recurso: Todo módulo de treinamento é decorrente á um planejamento antecipado dos recursos utilizados para aprendizado;

Esses e outros recursos são aplicados a fim de simplificar o aprendizado.

Para Marras (2002) as técnicas serão estratégias utilizadas pelos instrutores para aplicar os módulos de treinamentos, conforme abaixo:

- Aula expositiva: O instrutor repassa verbalmente conhecimentos importantes;
- Estudo de caso: Submete ao treinando á análise de um case (estudo de caso);
- Dramatização: Técnica em que é observada a reação do treinando a determinadas situações;
- Workshop: Os treinandos se reúnem em grupos para propor soluções;
- Brainstorming (tempestade de ideias): Procedimento que estimula a criatividade dos participantes, provocando o raciocínio do colaborador;
- Simulação: Onde se observa a habilidade motora em operações técnicas;
- Painel: Reunião informal dos treinandos com especialistas no assunto, onde há discussão de ideologias;
- Simpósio: Muito parecida com técnica do painel, porem mais formal, na maioria das vezes com indagações científicas contendo expositores;
- Palestra: Técnica onde á a apresentação do tema através de um palestrante que obtém grande compreensão no assunto;
- Conferência: Bem parecido com a palestra porem há maior formalidade.

2.4 Quarta etapa: avaliação do treinamento

A avaliação será para verificar os resultados obtidos com o treinamento que tem por desígnio apreciar os resultados gerados pelas etapas anteriores.

O módulo de treinamento deverá ser antecipadamente delineado para aferir os resultados, sem esta conjuntura todo o processo fica fragilizado. Por este motivo é necessário impor metas que submetam a resultados para avaliar o custo-benefício do processo. Normalmente o treinamento é um investimento de longo prazo sem resultados imediatos, pois requer uma alteração de modelo mental (MARRAS, 2002).

As práticas são utilizadas por organizações por provarem ser um método eficaz

Segundo Marras (2002), após a avaliação dos resultados obtidos nas organizações são utilizados indicadores conforme a seguir:

- Aumento da produtividade;
- Melhorias na qualidade dos resultados;
- Redução de custos;
- Otimização da eficiência;
- Otimização da eficácia;
- Modificação percebida das atitudes e comportamentos;
- Elevação do saber;
- Aumento das habilidades;
- Redução do índice de acidentes;
- Redução do índice de manutenção corretiva de máquinas;
- Melhoria do clima organizacional;
- Aumento da motivação pessoal;
- Redução do absenteísmo;
- Redução do *turnover* etc.

No entanto, o **desenvolvimento profissional** é um processo mais amplo, que **envolve a aquisição de competências**, que favorecem o aumento de desempenho no trabalho e o avanço individual na carreira. Normalmente, se constitui num processo de **amplo escopo** e de **longo prazo**, trabalhando características que **vão além** do cargo ou função que ocupa.

É responsabilidade das empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de crescimento mútuos das expectativas

e necessidades perante os funcionários (DUTRA, 2009).

De acordo com Goldberg (2012), as pessoas procuram por empresas que desafiem suas aptidões intelectuais e, ao mesmo tempo, proporcionem momentos de bem estar, convívio social, segurança e satisfação.

Definir com precisão as competências demandadas, pela empresa e sociedade será o fator essencial para garantir as vantagens competitivas e fornecer com propriedade o foco para treinamentos e desenvolvimentos (DUTRA, 2009).

3 | INOVAÇÃO

Segundo Drucker (1999), inovação é a aplicação do conhecimento para a produção de novo conhecimento, e independente de aspiração ou dom, irá requerer esforços organizados e sistemáticos.

Rieg e Alves Filho (2003) caracterizam inovação ou desempenho inovador empresarial a partir das inovações tecnológicas de processos e produtos comercialmente viáveis, uma consequência dos esforços tecnológicos realizados pelas organizações. Estas inovações podem ser tanto significativas como incrementais.

Com os avanços tecnológicos ocorre uma exigência maior na capacidade de inovar por parte das empresas, pois além da vantagem competitiva, ela agrega valor estratégico na sustentabilidade dos negócios. Desta forma, a inovação desafia a lógica convencional, cria um processo de observar pontos diferenciados obtendo ideias criativas e revolucionárias, reinventando assim produtos e serviços (PINHO; CÔRTEZ; FERNANDES, 2002).

Uma discussão bastante abrasiva sobre o tema de processo de criatividade são os métodos para instigar novos conceitos e ideologias. O desafio é que empresas criem ambientes que estimulem este processo, propiciando aos colaboradores engajamento e motivação perante os objetivos empresariais (PINHO; CÔRTEZ; FERNANDES, 2002).

As Empresas de Base Tecnológica – EBTs habitualmente são caracterizadas por sua capacidade inovativa e sua dinâmica tecnológica desenvolvidas principalmente no interior da própria organização e são capazes de dar sustentação à acumulação de importantes competências. De acordo com Fernandes e Côrtes (2004) as EBTs são corporações que têm no conhecimento um componente estratégico para a sua competitividade e realizam importantes esforços tecnológicos, uma vez que concentram grande parte de seus esforços no desenvolvimento e fabricação de novos produtos.

Ao analisar o processo de desenvolvimento da inovação em EBTs voltado as estratégias pessoais, verifica-se que as instituições que possuem investimentos em treinamento e desenvolvimento possuem vantagens perante as demais, pois seus profissionais adquirem conhecimentos e atualizações constantes em relação a seus produtos, processos, mercado e pessoas, que tendem a se converter em decisões estratégicas, o que interfere integralmente na sustentação do negócio por meio de

prioridades e esforços concentrados (SANTOS; NETO, 2008).

Este processo de inovação tem como base a metodologia da gestão do conhecimento, que cria, captura, armazena, dissemina e usa a proteção do conhecimento, que segundo o SEBRAE (2010) é de base essencial para a perenidade dos negócios empresariais, possuindo valor estratégico elevado, fortalecendo a capacidade empresarial de aderir rapidamente aos novos cenários externos e mercadológicos, gerando uma eficácia superior em relação a sua competência organizacional, atendendo sempre a demanda de mercado (SANTOS; NETO, 2008).

Para Nonaka e Takeuchi (2008) acredita-se que as empresas devem investir na gestão da criação de conhecimentos, pois além de propiciar seu quadro colaborativo, deve principalmente gerenciar estes conhecimentos adquiridos, verificando a disponibilidade, alocação e produtividade gerada através dos recursos de conhecimento. Cabe, no entanto, a Gestão de Pessoas o gerenciamento e disseminação de tais conhecimentos.

Com base nessas vertentes de inovação, observa-se a configuração de um ambiente organizacional propício nas empresas tradicionais, de cunho familiar e algumas EBTs, visto as diferentes possibilidades de inserção, participação e autonomia dos membros da empresa.

4 | METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa e de caráter exploratório e descritivo. Os dados primários foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com três gestores da área de Gestão de Pessoas de três EBTs, localizadas na cidade de São Paulo.

O tratamento dos dados qualitativos da pesquisa teve como base os resultados da pesquisa de campo, objetivando a análise das respostas das entrevistas em relação ao referencial teórico.

5 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com os gestores de recursos humanos entrevistados, as EBTs são vistas como altamente competitivas, futurísticas e dinâmicas, onde a área de T&D possui atribuições de ampla magnitude, desde a estruturação de novas ideias até a formalização de processos/produtos arrojados. São organizações que se preocupam em integrar os setores para garantir bons resultados.

Para garantir o sigilo e a confidencialidade da análise dos resultados junto aos setores de T&D das empresas, estas foram identificadas como X, Y e Z.

De acordo com Drucker (1999) e Rieg e Alves Filho (2003), a inovação irá requerer esforços organizados e sistemáticos realizados pelas organizações.

Como mencionado pela entrevistada X, estes esforços são contínuos e detêm atenção especial.

As inovações são constantes, a todo o momento são incorporados novos sistemas e ferramentas. Para não gerar muito desconforto, a área é apoiada constantemente por treinamentos que tratam de inovação... (ENTREVISTADO EMPRESA X).

O treinamento é considerado pelas organizações entrevistadas como um processo imprescindível para evolução das organizações, tendo como primórdio o LNT, tal concepção vai de encontro com Marras (2002) e Chiavenato (1999), identificando quais habilidades e serem desenvolvidas no T&D, sendo um projeto que obedece as nuances do mercado.

Evidencia-se nas entrevistas das empresas X e Z, corroboração com as afirmações de Marras (2002) pois identifica que deve ser realizado um LNT bem como sua manutenção para atender a imposição mercadológica.

É realizada uma avaliação de desempenho, e conforme for os indicadores são levantadas as necessidades para a elaboração do treinamento... (ENTREVISTADO EMPRESA X).

Antes de enviarmos para o treinamento fazemos uma reunião com os colaboradores para saber se há interesse e a real necessidade dos temas propostos... (ENTREVISTADO EMPRESA Z).

Segundo Dutra (2009) e Goldberg (2012), as pessoas procuram por empresas que desafiem suas aptidões intelectuais, que atendam suas expectativas profissionais e pessoais, além de momentos de bem estar, convívio social, segurança e satisfação. Afirmativas comprovadas pela entrevistada Z.

Realizamos treinamentos ligados à motivação e inteligência emocional. Anualmente, aplicamos teste de personalidade como SOAR, INSPIIRA e ENEAGRAMA. Mediante os resultados mesclamos os times respeitando suas diferenças, temos ainda a GAMEFICAÇÃO e MERITOCRACIA, onde a mesma tem um poder imensurável em nossa organização, trazendo um excelente retorno financeiro e pessoal... (ENTREVISTADO DA EMPRESA Z).

A resposta está alinhada a Marras (2002) e Hamblin (1978) que ressaltam a avaliação do T&D como fase importante para apreciar o que foi absorvido em níveis de desempenho e prosperidade organizacional, ratifica-se que é um processo de longo prazo, pois necessita de modificação do modelo mental.

Foi ressaltado pela empresa Z:

É passado um questionário aos colaboradores indagando quais ferramentas foram adquiridas e novas conhecimentos... (ENTREVISTADO DA EMPRESA Z).

Outro ponto importante destacado pela entrevistada é a reação dos treinandos com o conteúdo aplicado conforme mostra a Empresa Y:

É medida a reação dos participantes com relação aos treinamentos... (ENTREVISTADO DA EMPRESAY).

De acordo com Dutra (2009) o conhecimento adquirido resulta também em redução de absenteísmo e turnover estabelecendo vantagens competitivas.

Conforme Davies (1973) é necessário um planejamento para que o treinamento seja eficaz, este planejamento deve conter os objetivos a serem alcançados. Realizar uma lista dos pontos a serem desenvolvidos. Definir as estratégias apropriadas, fazer um escopo do treinamento. Tornar o treinamento um processo contínuo e sempre o mantendo atualizado. Detectar o comportamento pré e pós-treinamento.

Este planejamento pode ser observado pela entrevistada Y.

Primeiramente pontua-se o comportamento atual e o desejado entre os colaboradores, realizando um rascunho sobre o treinamento. Depois ele é aplicado e logo em seguida é feita uma avaliação de reação sobre o aprendizado, se a meta inicial foi atingida... (ENTREVISTADO DA EMPRESAY).

Alinhado com o processo de etapas a serem seguidas descrita por Davies (1973) o planejamento do treinamento é presente nas organizações.

O treinamento é um processo altamente valioso que torna apto os colaboradores a exercerem suas tarefas e funções, agregando capacidade na bagagem individual de habilidades e atitudes importantes para a organização, segundo Lacombe (2005) e Marras (2002). Conforme divulgado pelas entrevistadas Y e Z.

É imprescindível para a formação de equipes capacitadas, atualizadas, com domínio nas diversas ferramentas disponíveis... (ENTREVISTADO DA EMPRESA Y).

É fundamental, pois funcionários bem treinados trazem ótimos resultados... (ENTREVISTADO DA EMPRESA Z).

Seguindo a concepção da Internativa (2015), o foco de T&D é preparar os funcionários para suas funções, alterando sua conduta, evitando retrabalhos e aumentando sua produtividade.

O processo de inovação é reconhecido como pilar dos negócios empresariais, obtendo predisposição vertiginosa de incorporação nos cenários mercadológicos e consecutivamente alcançando eficácia (SANTOS; NETO, 2008).

É fundamental, pois a empresa que não inova, perde em vantagem competitiva... (ENTREVISTADO DA EMPRESA X).

Esta resposta vai de acordo com Pinho, Côrtes, Fernandes (2002), onde há uma

exigência do mercado pela capacidade inovadora das instituições, além de fortalecer vantagens competitivas gera valor estratégico na sustentabilidade empresarial, saindo da lógica normatizada para soluções arrojadas.

Em concordância, Marras (2002) ressalta que entre os objetivos específicos mais importantes da área de treinamento, identifica-se a formação profissional, com foco em alcançar capacidade laboral, repassando todos os conhecimento e práticas necessárias ao bom desempenho de uma função.

Ratifica-se conforme a organização da entrevistada X este processo

Para funções específicas há além do treinamento o acompanhamento de outro funcionário que já realiza a função, durante uma semana... (ENTREVISTADO DA EMPRESA X).

Segundo (PINHO; CÔRTEZ; FERNANDES, 2002), a inovação desafia a lógica convencional, obtendo idéias criativas e revolucionárias. Esta ideologia foi constatada pela empresa entrevistada X.

Algo positivo que se diferencia do tradicional... (ENTREVISTADO DA EMPRESA X).

Conforme (SANTOS; NETO, 2008) outro ponto importante levantado é que a inovação é essencial para a perenidade dos negócios empresariais, possuindo valor estratégico elevado, fortalecendo a capacidade empresarial de aderir rapidamente aos novos cenários externos e mercadológicos, gerando uma eficácia superior em relação a sua competência organizacional, atendendo sempre a demanda de mercado. Foi identificado estas premissas nas entrevistas

É uma ideia nova, sustentável, que atende as necessidades e expectativas do Mercado... (ENTREVISTADO DA EMPRESA Y).

O combustível da organização... (ENTREVISTADO DA EMPRESA Z).

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para responder aos desafios da competitividade, as organizações principalmente as Empresas de Base tecnológica – EBT, têm que se transformarem em fontes de inovação que lhes permitam ser tão adaptáveis a nível estratégico como eficientes a nível operacional, proporcionando maior valor, diferenciação e vantagem competitiva.

Contudo, se são importantes todas as inovações introduzidas ou implementadas nas empresas, é a continuidade dos processos para tratá-las e gerenciá-las que as tornam competitivas e diferenciadas. Não basta querer inovar se não houver incentivo ao colaborador, liderança e tempo dedicado para busca de novas oportunidades, papéis estes

de quem está por trás da Gestão de Pessoas das organizações.

Os resultados apontam que as práticas de Treinamento e Desenvolvimento – T&D utilizadas pela Gestão de Pessoas são consideradas como um processo estratégico imprescindível para a disseminação da inovação, pois seus profissionais adquirem conhecimentos e atualizações constantes em relação a seus produtos, processos, mercado e pessoas, que tendem a se converter em decisões estratégicas, o que interfere integralmente na sustentação do negócio por meio de prioridades e esforços concentrados. Além disso a Gestão de Pessoas deve estruturar um ambiente propício à inovação, obtendo um cenário que estimule e dissemine conhecimento, consecutivamente eliminando e reprimindo fatores que apresentam riscos e a delimitação criativa no processo organizacional, de modo que estes pontos fragilizados sejam vistos como desafiadores na organização.

Os fatores que favorecem a organização devem sempre ser estimulados e desenvolvidos para que o conhecimento possa ser compartilhado, ou seja, utilizando o capital intelectual em favor da organização, a fim de gerar novos conhecimentos e assegurar uma empresa sólida e lucrativa num mercado cada vez mais competitivo e inovador.

Este estudo poderá fornecer elementos capazes de auxiliar a construção de um modelo mais completo e integrado da disseminação e desenvolvimento da inovação. Em termos pragmáticos, a construção deste modelo pode servir de espelho para as EBTs que pretendam ter na estrutura de Gestão de Pessoas com estratégias de inovação para permanecerem no mercado.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G.; **A Gestão Estratégica de Pessoas** In: As Pessoas na Organização (org.) Maria Tereza Leme Fleury. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

COSTA, Carlos Eduardo. **Os processos de Gestão de Pessoas**. Disponível em <http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/os-processos-de-gestao-de-pessoas/519/> Acesso em: 20 set. 2015.

DALMAU, M. B. L.; TOSTA, K. C. B. T.; **Estratégias de Gestão de Pessoas**. Curitiba: IESDE, 2009.

DAVIES, Igor K. **The organization of training**. Berkshire: Mc Graw-Hill, 1973.

DESSLER, G.; **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUGUET, E. **Innovation height, spillovers and TFP growth at the firm level: evidence from French manufacturing**. *Economics of Innovation and Technology*, v. 15, issue 4-5, 2006.

DUTRA, J. S.; **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

DRUCKER, P. F. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1999.

FAYET, E.A.; **Gerenciar a inovação: um desafio para as empresas**. São Paulo: Lel/pr, 2010.

FERNANDES, A. C.; CÔRTEZ, M. R.; PINHO, M.S. Caracterização das Pequenas e Médias Empresas de Base Tecnológica em São Paulo: uma análise preliminar. *Economia e Sociedade*, Campinas: **IE-Unicamp**, v.22, p. 151-173, 2004

FREEMAN, Christoph. **Technology policy and economic performance**. Londres: Pinter Publishers London and New York, 1987.

GIBSON, R.; SKARZINSKI, P. **Inovação: prioridade nº1- O caminho para transformação nas organizações**. São Paulo: Campus, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GONZALEZ, R.; GIRARDI, S.; SEGATTO, A.; **Processo de Criação de Empresas de Base Tecnológica – O Caso De Uma Indústria De Automação Paranaense**. Paraná: Simpol, 2009.

GOLDBERG, E. L.. **The changing tides of careers**. *People & Strategy*, MLA 7ª Ed., 2012.

HAMBLIN, A.C, **Avaliação e Controle de Treinamento**. São Paulo; McGraw – Hill, 1978.

INTERNATIVA. **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas**. Disponível em: < http://internativa.com.br/artigo_rh_03.html> Acesso em: 20 set. 2015.

LACOMBE, F. J. M.; **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LUDKE, M.; MARLI. A. **Pesquisa em educação: abordagem qualitativa**. São Paulo: EPU. 1986

MARCOVITCH, J., SANTOS, S.A., DUTRA, I. Criação de empresas de base tecnológica. **Revista de administração**, vol. 21, n. 2, abr/jun 1986, p 3-9.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3ª ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, J. P. **Administração da Remuneração**. São Paulo: Pioneira, 2002.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

PINHO, M.; CÔRTEZ, M. R.; FERNANDES, A. C.; A fragilidade das empresas de base tecnológica em economias periféricas: uma interpretação baseada na experiência brasileira. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 23, n. 1, p. 125-162, 2002.

PONTES, B. R. **Administração de Cargos e Salários**. São Paulo: LTR, 2002.

RIEG, D. L.; ALVES FILHO, A. G. Esforço tecnológico e desempenho inovador das empresas do setor médico-hospitalar localizadas em São Carlos, SP. **Revista Gestão & Produção**, 2003, v.10, n.3.

ROTHWELL, R.; ZEGVELD, W. **Industrial Innovation and Public Policy**. London, Frances Pinter, 1994.

SABBATINI, F. H. Desenvolvimento de métodos, processos e sistemas construtivos formulação e aplicação de uma metodologia. São Paulo, 1989. **Tese (Doutorado) Escola Politécnica**, Universidade de São Paulo.

SANTOS, D. T.; PINHO, M. **Análise do crescimento das empresas de base tecnológica no Brasil**. *Produção*, v.20, n.2, p.214-233, abr/jun. 2010.

SANTOS, I.C. dos; NETO, J.A. **Gestão do conhecimento em indústria de alta tecnologia**. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 18, n. 3, p. 569-582, set./dez. 2008.

SANTOS, N. M. B. F. **Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico**. São Paulo: Stiliano, 1999.

SANTOS, S.A. **A criação de empresas de alta tecnologia**. Ed. Pioneira, São Paulo, 1987.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.; FORTUNA, A.; **Gestão de Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I.; **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

TIDD, J.; BESSANT, J.; PAVITT, K.; **Managing Innovation**. JOHN, W.; SONS, C; 2005.

TIRONI, L. F. **Inovação e grau de novidade**. Parcerias estratégicas, CGEE - MCT, n. 23, Brasília, dez. 2006.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abastecimento 9, 294, 297, 308, 309, 310, 311, 312, 316, 317

Acurácia dos dados 103, 144

Agricultura Familiar 9, 293, 294, 295, 298, 299, 300, 301, 305, 306, 307, 308, 311, 313

Aprendizagem 7, 8, 73, 79, 92, 116, 123, 158, 163, 168, 169, 170, 171, 179, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 238, 265, 266, 267, 268, 276, 277, 279, 291

Avaliação Externa 7, 186, 188, 189, 190, 191, 192

B

Benefícios Previdenciários 8, 253, 254, 255, 256, 258, 260, 261, 262

Bibliométrico 121, 280, 291

Branding 16, 17, 30, 31, 32, 36, 41, 42, 43

Burocracia 8, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 239, 277

C

Capacitação 7, 170, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 200, 250, 269, 270, 271, 272, 273, 274

Celeridade 8, 240, 242, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 269, 278

Cluster 7, 231, 280, 281, 282, 283, 284, 286, 287, 289, 290, 291, 292

Competência 19, 32, 89, 95, 98, 104, 198, 202, 208, 212, 216, 227, 271, 272, 275

Competitividade 64, 86, 89, 94, 98, 115, 116, 122, 129, 150, 174, 180, 192, 280, 281, 282, 287, 289, 291, 293, 294, 297, 298, 305

Conhecimento 5, 7, 8, 16, 19, 32, 42, 53, 57, 60, 63, 67, 79, 89, 90, 91, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 153, 154, 178, 180, 182, 184, 186, 191, 196, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 214, 248, 251, 265, 266, 267, 268, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 279, 290, 309, 316

Consumo de Vestuário 1, 10

Contabilidade 56, 57, 58, 59, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 119, 146, 147, 148, 270, 273, 283, 291

D

Deral 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 303, 304, 305, 307, 308

Desenvolvimento 6, 7, 8, 4, 20, 25, 26, 27, 45, 46, 49, 52, 55, 57, 60, 61, 64, 65, 66, 69, 72, 74, 75, 77, 80, 86, 87, 88, 89, 90, 93, 94, 99, 100, 101, 105, 115, 116, 117, 121, 122,

123, 124, 126, 150, 154, 155, 172, 176, 178, 181, 183, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 202, 203, 206, 207, 222, 227, 230, 232, 238, 240, 251, 259, 267, 271, 272, 273, 274, 278, 281, 282, 283, 288, 291, 292, 295, 300, 307, 308, 312, 317

Design Gráfico 30

Desigualdade 8, 225, 226, 230, 233, 236, 238, 239, 263, 264

DNA Corporativo 6, 30

Docência 198, 199, 200, 204, 205, 208, 209

E

Economia 8, 9, 31, 34, 45, 50, 72, 79, 80, 85, 87, 100, 119, 129, 131, 132, 164, 253, 254, 255, 256, 260, 263, 264, 271, 290, 291, 293, 294, 296, 297, 298, 302, 306, 307, 308, 311, 316

Eficiência 8, 45, 66, 71, 91, 92, 93, 103, 112, 124, 133, 135, 139, 141, 145, 152, 161, 163, 211, 212, 228, 240, 241, 242, 246, 251, 270, 282, 311

Empoderamento 6, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 155, 173

Empreendedorismo 149, 150, 151, 152, 154, 155, 157, 170, 172, 173, 174, 176, 179, 183, 185, 281

Empreendedorismo Feminino 149, 150, 151, 154, 155, 172, 173, 174

Empresa 19, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 56, 57, 58, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 87, 88, 89, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 115, 116, 117, 122, 123, 124, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 143, 144, 145, 146, 151, 156, 157, 161, 163, 169, 172, 173, 176, 180, 181, 184, 267, 290, 310, 311

Empresas 6, 12, 19, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 44, 56, 57, 58, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 73, 75, 77, 78, 79, 80, 85, 86, 87, 89, 93, 94, 95, 96, 98, 100, 101, 119, 121, 122, 125, 127, 129, 131, 132, 133, 134, 135, 144, 145, 146, 147, 152, 156, 157, 163, 171, 174, 175, 178, 179, 180, 182, 183, 185, 222, 223, 255, 267, 279, 281, 282, 283, 286, 291, 296

Estratégias 5, 6, 12, 16, 17, 25, 30, 31, 36, 40, 42, 52, 56, 63, 64, 69, 71, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 86, 88, 89, 92, 94, 97, 99, 101, 103, 115, 118, 122, 123, 134, 173, 179, 184, 186, 187, 190, 191, 192, 195, 200, 201, 205, 206, 208, 264, 266, 282, 308, 313

G

Gênero 29, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 157, 158, 162, 163, 167, 169, 170, 171, 172, 174, 201, 215, 221, 262

Gestão de Pessoas 6, 86, 88, 89, 95, 99, 101, 176, 177, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 272

Gestão de Processos 265, 267, 275

H

Habilidades 8, 82, 90, 93, 96, 97, 117, 122, 123, 124, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 178, 179, 186, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 198, 206, 208, 271, 272, 273

Hortigranjeiros 310, 311, 312, 314

I

Inovação 6, 66, 86, 87, 88, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 116, 125, 152, 153, 155, 173, 174, 181, 198, 200, 208, 213, 242, 275, 279, 280, 282, 287, 288, 289, 290, 291

Instituição 51, 88, 117, 201, 207, 211, 217, 220, 221, 222, 233, 238, 240, 241, 243, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 255, 309, 310, 311, 313, 316

Invisibilidade 6, 44, 45, 53

M

Marketing 2, 5, 6, 2, 12, 14, 15, 32, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 81, 82, 84, 85, 125, 179, 180, 184, 185, 223, 224, 290

Metáfora Contextual 6, 16, 17, 18, 19, 27, 28

Metodologia 6, 5, 16, 19, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 41, 42, 45, 95, 101, 105, 155, 182, 183, 187, 202, 206, 211, 215, 224, 252, 256, 267, 269, 273, 279, 280, 283, 285, 289, 297, 307

Mídias Sociais 56, 57, 58, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 70, 72, 73

N

Negro(A) 44, 46, 53

P

Perfil do empreendedor 149, 151, 157, 158, 162, 163, 172

Pregão Eletrônico 8, 240, 242, 244, 247, 248, 250, 251

Publicidade 16, 17, 19, 26, 27, 28, 44, 52, 53, 54, 63, 71, 72

R

Recursos Financeiros para a Saúde 102

Rendimento Escolar 48, 236, 238

S

Slow Fashion 6, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

T

Treinamento 41, 66, 67, 86, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 117, 122, 123, 124, 250, 251, 267, 270, 271, 272, 274, 275

U

Universidade 8, 1, 16, 28, 29, 54, 55, 86, 101, 102, 115, 121, 128, 149, 155, 172, 178, 185, 197, 198, 204, 209, 210, 211, 215, 216, 221, 224, 240, 251, 253, 264, 280, 293, 307, 308, 309, 317, 318

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

ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: SOCIEDADE E MARKETING E CADEIAS PRODUTIVAS

 www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br
 @atenaeditora
 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: SOCIEDADE E MARKETING E CADEIAS PRODUTIVAS