



# *Ciências Sociais Aplicadas:* Recursos Teórico-metodológicos na Construção de Perspectivas Originais de Análise

Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti  
(Organizadora)

**Atena**  
Editora

Ano 2021



# *Ciências Sociais Aplicadas:* Recursos Teórico-metodológicos na Construção de Perspectivas Originais de Análise

Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti  
(Organizadora)

**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 – 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

# Ciências sociais aplicadas: recursos teórico-metodológicos na construção de perspectivas originais de análise

**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Camila Alves de Cremo  
**Correção:** Giovanna Sandrini de Azevedo  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizadora:** Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciências sociais aplicadas: recursos teórico-metodológicos na construção de perspectivas originais de análise / Organizadora Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF  
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader  
Modo de acesso: World Wide Web  
Inclui bibliografia  
ISBN 978-65-5983-008-4  
DOI 10.22533/at.ed.084212704

1. Ciências sociais aplicadas. I. Cavalcanti, Soraya Araujo Uchoa (Organizadora). II. Título.

CDD 301

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](mailto: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

A coletânea *Ciências Sociais Aplicadas: Recursos Teórico-Metodológicos na Construção de Perspectivas Originais de Análise* apresenta 19 artigos, decorrentes de pesquisas teóricas e de campo. Assim, encontraremos trabalhos decorrentes de: levantamento bibliográfico, análise documental, análise de conteúdo, revisão de literatura, pesquisas exploratórias, observação participante, pesquisa-ação, entrevistas, dentre outros.

A coletânea nos possibilita através das riquezas de análise acessar experiências, que se articulam com discussões entre si, tais como: sustentabilidade, meio ambiente, cultura, condições de moradia, espaço urbano, dentre outras, colocando em pauta a forma como vivemos em sociedade.

A característica interdisciplinar das discussões enriquece o debate e impulsiona as conexões. Dessa forma, convidamos o leitor a conhecer os trabalhos, saborear as leituras e realizar suas próprias conexões entre o cotidiano vivido e as leituras.

Soraya Araujo Uchoa Cavalcanti

## SUMÁRIO

### CAPÍTULO 1..... 1

#### O ESTADO EM PERSPECTIVA: DO CONTRATUALISMO À TEORIA MATERIALISTA HISTÓRICA

Deyvid Braga Ferreira  
Adilza Rita Gomes Gonçalves do Amaral  
Lívy Ramos Sales Mendes de Barros  
Jéssica Antunes Figueiredo  
Josenilda Rodrigues de Lima  
Simone Natividade Santos  
Samuel Barbosa Silva  
Islan Lisboa da Silva

**DOI 10.22533/at.ed.0842127041**

### CAPÍTULO 2..... 15

#### A UTILIZAÇÃO DOS RELATÓRIOS INTEGRADOS COMO FERRAMENTA DE FORTALECIMENTO DAS POLÍTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

Albano de Freitas Dias Junior  
Eliene Dias Marcondes  
Rafael Alexandre Halphen

**DOI 10.22533/at.ed.0842127042**

### CAPÍTULO 3..... 20

#### DESENRAIZANDO A *GROUNDED THEORY*

Carla Severiano de Carvalho

**DOI 10.22533/at.ed.0842127043**

### CAPÍTULO 4..... 29

#### SYSTEMATIZATION OF THE INSTITUTIONALISM OF DOUGLASS NORTH AND A PARALLEL WITH THE THEORY OF GEOFFREY HODGSON

Elson Cedro Mira

**DOI 10.22533/at.ed.0842127044**

### CAPÍTULO 5..... 55

#### ECONOMIA, SEUS INDICADORES E A TOMADA DE DECISÃO EM AMBIENTE DE ESCASSEZ

Vicente Carneiro Cardoso

**DOI 10.22533/at.ed.0842127045**

### CAPÍTULO 6..... 63

#### “LISBOA CRIATIVA”: POR QUE É TÃO IMPORTANTE CONECTAR

Carla Moreira Martins de Barros

**DOI 10.22533/at.ed.0842127046**

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>77</b>
DESARROLLO SOSTENIBLE: UN RETO PARA MÉXICO	
Elías Gaona Rivera	
Karen Marcela Orozco Moreno	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0842127047</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>92</b>
USO DE CONTAINERS COMO MORADIA NO AGRESTE DE PERNAMBUCO: PERCEPÇÃO DOS MORADORES E PROFISSIONAIS DA ÁREA	
Ana Lígia de Barros Sybalde	
Eduarda Luciana Larissa de Lima	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0842127048</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>95</b>
CONTRADIÇÕES NA PRODUÇÃO HABITACIONAL EM SÃO LUÍS	
José Ricardo de Jesus Pinto Cordeiro	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0842127049</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>108</b>
CONSTRUINDO O MEDO COMO FORMA DE VENDER CONDOMÍNIOS E LOTEAMENTOS RESIDENCIAIS	
Antonio Andrade Mota	
Laila Nazem Mourad	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270410</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>124</b>
DA CONCEITUAÇÃO DE MOBILIDADE URBANA AO DESENVOLVIMENTO DE MODELO DE ANÁLISE E AVALIAÇÃO PARA A APLICAÇÃO EM CIDADES MÉDIAS BRASILEIRAS	
Lara Reis Rodrigues	
Maximiliano Engler Lemos	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270411</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>138</b>
ESTRATÉGIAS DE EVIDENCIAÇÃO AMBIENTAL ADOTADAS EM EMPRESAS AMBIENTALMENTE SENSÍVEIS E NÃO AMBIENTALMENTE SENSÍVEIS	
Juliana Reck	
Karine Ruwer	
Aládio Zanchet	
Martin Airton Wissmann	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270412</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>158</b>
TURISMO E MEIO AMBIENTE: CARTA ENCÍCLICA <i>LAUDATO SI'</i> SOBRE O CUIDADO DA CASA COMUM	
Eduardo Taborda de Jesus	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270413</b>	

<b>CAPÍTULO 14.....</b>	<b>169</b>
<b>O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEO: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E SUAS CARACTERÍSTICAS</b>	
Bruna Gabrielle Souza Assenção	
Giselle Silva Gomes Ferreira	
Marilan Jessica Monteiro da Silva Pissolatto	
Márcia Sumire Kurogi Diniz	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270414</b>	
<b>CAPÍTULO 15.....</b>	<b>183</b>
<b>OFERTA DE TRANSPLANTES RENAI S E FATORES ASSOCIADOS: ANÁLISE EXPLORATÓRIA ESPACIAL PARA AS UNIDADES FEDERATIVAS DO BRASIL</b>	
Yasmine Candida da Mata Mendonça	
Cássia Kely Favoretto	
José Luiz Parré	
Giácomo Balbinotto Neto	
Marcio Marconato	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270415</b>	
<b>CAPÍTULO 16.....</b>	<b>208</b>
<b>BRÁULIO BESSA E JOSÉ AUGUSTO “SERGIPANO”: DOIS ARTISTAS EM UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA BOURDIEUSIANA DE <i>HABITUS</i>, CAMPO, CAPITAL E TRAJETÓRIA</b>	
Márcio Renan Correa Rabelo	
Ricardo Thadeu Guimarães Souza	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270416</b>	
<b>CAPÍTULO 17.....</b>	<b>218</b>
<b>FUTEBOL SOB O AUTORITARISMO DITATORIAL</b>	
Daniel Perdigão	
Michelle Zampieri Ipolito	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270417</b>	
<b>CAPÍTULO 18.....</b>	<b>232</b>
<b>DO AUTORRETRATO AO SELFIE: UMA DISCUSSÃO SOBRE OS ESPELHOS DIGITAIS</b>	
Antonia Zeneide Rodrigues	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270418</b>	
<b>CAPÍTULO 19.....</b>	<b>240</b>
<b>DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E A CRÍTICA DA DOMINAÇÃO GESTIONÁRIA</b>	
Sérgio Gini	
<b>DOI 10.22533/at.ed.08421270419</b>	
<b>SOBRE A ORGANIZADORA.....</b>	<b>256</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO.....</b>	<b>257</b>

# CAPÍTULO 14

## O PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTEMPORÂNEO: UMA REVISÃO TEÓRICA SOBRE O PERCURSO E SUAS CARACTERÍSTICAS

*Data de aceite: 23/04/2021*

### **Bruna Gabrielle Souza Assenção**

Tecnóloga em Gestão e Recursos Humanos  
pela Faculdade Anhanguera de Anápolis

### **Giselle Silva Gomes Ferreira**

Graduada em Ciências Contábeis pela  
Faculdade Anhanguera

### **Marilan Jessica Monteiro da Silva Pissolatto**

Tecnóloga em Gestão e Recursos Humanos  
pela UniFATEA

### **Márcia Sumire Kurogi Diniz**

Doutora em Psicologia pela PUC-GO

**RESUMO:** A valorização do papel dos profissionais de Recursos Humanos, por seus atributos profissionais como foco em obter engajamento, tem sido destaque por conta das mudanças ocorridas nos últimos anos. De acordo com isso, é importante que o profissional busque estas competências e tenha a sensibilidade de criar novos processos, para acompanhar o mercado de trabalho. O objetivo geral dessa pesquisa consiste em traçar características do novo profissional de Recursos Humanos de uma sociedade contemporânea, a fim de verificar seu comportamento perante as mudanças que vem ocorrendo no atual cenário empresarial. Para atingir este objetivo foi realizada uma pesquisa bibliográfica e após a leitura de diversas obras sobre esta temática, elaborou-se uma análise dos relatos dos artigos de diferentes pesquisadores para traçar as características

do perfil do profissional de Recursos Humanos Contemporâneo. Dessa forma foi possível conhecer um pouco da evolução da área de Recursos Humanos e perceber as diversas mudanças no transcorrer dos anos. Percebeu-se que o profissional de Recursos Humanos deve agregar mais valor à sua carreira, através de aperfeiçoamento e melhoramento, ou seja, ele deve procurar investir em inovação, buscando uma formação superior e especialização na área, acarretando assim, uma nova visão do profissional de Recursos Humanos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão. Organização. Recursos Humanos.

**ABSTRACT:** The valorization of the role of HR professionals, due to their professional attributes as a focus on getting engaged, has been a highlight among the changes that have occurred in recent years. Accordingly, it is important that this professional has this perception and is sensitive to creating new processes to keep up with the job market. The general objective of this research is to outline characteristics of the new contemporary HR professional in order to verify their behavior in the face of the changes that have been occurring in the current business scenario through a bibliographical research. After reading several works on this subject, an analysis of articles by different researchers was carried out to outline the profile of the contemporary HR professional. In this way it was possible to know a little about the evolution of the Human Resources area and to notice the various changes in the years that the HR professional should add more value to his career, through improvement and

improvement, that is, he should seek to invest in innovation, seeking a higher education and specialization in the area, bringing a new vision of the HR professional.

**KEYWORDS:** Management. Organization. Human Resources.

## 1 | INTRODUÇÃO

Devido as constantes mudanças no mundo do trabalho e a necessidade de preparar os colaboradores das organizações para a adaptação destes novos ambientes laborais, os profissionais da gestão de pessoas precisaram acompanhar essas transformações desenvolvendo neste sentido, um Recursos Humanos contemporâneo, no qual prioriza a retenção de talentos e o desenvolvimento humano. Sendo assim, o presente estudo possui como foco discorrer sobre o atual perfil desse profissional inserido numa sociedade e num mundo do trabalho contemporâneo.

Dessa forma a valorização do papel dos profissionais de Recursos Humanos, por seus atributos profissionais como foco em se aperfeiçoar, tem sido destaque entre as mudanças ocorridas nos últimos anos. Este profissional tem sido um dos responsáveis pela excelência de organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena Era da Informação.

Sendo assim, como consequência das rápidas mudanças econômicas, políticas e culturais, as organizações vêm se preparando através do desenvolvimento das habilidades competitivas de seus colaboradores, compreendendo assim, alterações profundas em nas estratégias e no uso crescente da tecnologia, no intuito de alternativas adequadas ao mercado e um plano de desenvolvimento fundamentado.

Em se tratando das pessoas no contexto de trabalho que são responsáveis por esse diferencial competitivo e dos profissionais de Recursos Humanos que são fundamentais para o desenvolvimento de competências, verifica-se que, ultimamente ocorre uma disputa entre os candidatos à vaga do profissional da área de Recursos Humanos, sendo exigido deles capacitações, habilidades e competência. Portanto, a presente pesquisa possui como questão problemática: Quais são as características de um profissional de um Recursos Humanos contemporâneo?

Com o intuito de compreender a indagação acima, o objetivo geral dessa pesquisa consiste em traçar características do novo profissional de Recursos Humanos contemporâneo, a fim de verificar seu comportamento perante as mudanças que vem ocorrendo no atual cenário empresarial. Apresenta também como objetivos específicos identificar as mudanças na gestão de pessoas, que justifique transformações desse perfil; averiguar as expectativas do mercado de trabalho em relação ao profissional de Recursos Humanos contemporâneo e conhecer as ferramentas necessárias para que os profissionais de gestão de Pessoas possam se enquadrar neste novo perfil.

Através de uma pesquisa bibliográfica foi presumível trazer informações através

da leitura e análise de diversos artigos científicos encontrados na internet e livros que discorrem sobre a temática pesquisada.

## 2 | HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

O departamento de Recursos Humanos apresentou seu nascimento nos Estados Unidos, com a fundação em 1890 da primeira seção de Administração de Pessoal na NCR Corporation, surgindo com a precisão de se gerir os custos incididos com pessoal, sendo seu ápice no período da Primeira Guerra Mundial (FISCHER, 1998 apud CUNHA et al. 2007; WOOD, 1992)

Alguns fatores foram determinantes para a concretização da independência, da Administração de Pessoal, como por exemplo, o aparecimento do sindicalismo e as transformações provenientes do atrito entre trabalhadores e a direção das companhias, assim como, a constante alteração de atitude do estado americano, no âmbito da produção, a partir da crise de 1929. Neste momento que se desdobrou da década de 20 inclusive a década de 30, o setor de Recursos Humanos foi caracterizado pelo mecanicismo e por um paradigma de gerenciamento proeminente autoritário (TOLEDO, 1999).

Já no período de 1900 até a década de 30, evoluíram as principais doutrinas sobre administração. O fator humano era precariamente estimado nessa época, igualmente como as práticas de recursos humanos, no qual os operários eram tratados iguais aos instrumentos no procedimento da produtividade, ou seja, “peças de máquinas” (WOOD, 1992).

Ao longo da década de 30, a teoria das Relações Humanas, apresentou os estudos de Elton Mayo, realizando uma revisão dos pensamentos mecanicistas, possibilitando o nascimento da psicologia organizacional como uma especialidade que apresentou a intenção de promover o meio de captação e interferência na conduta das pessoas no trabalho. A abordagem da gestão de recursos humanos parou de centralizar somente em assuntos legais e econômicos, começando a integrar instrumentos e ferramentas exclusivas para a seleção, instrução e qualificação pessoal (SAMMARTINO, 2002).

Um tempo depois a Revolução Industrial que se distendeu próximo da década de 1950 que envolveu a parte inicial do século XX teve como particularidade fundamental o fortalecimento do desenvolvimento industrial mundialmente e o advento dos países desenvolvidos ou industrializados. Em tempos de conflitos e de prosperidade, as organizações começaram a adotar a composição organizacional burocrática e centrada (CHIAVENATO, 2002).

No período das décadas de 40 e 50, existiu uma aguçada intromissão do Estado nas relações entre trabalhadores e a organização, o que estabeleceu uma nova colocação da área de Recursos Humanos. O aumento da organização dos operários e o crescimento dos sindicatos constituíram aspectos cruciais para que o setor de Recursos Humanos adotasse

a função de procurador das organizações nas transações e agisse como intermediário nas subversões capital e trabalho. Apareceram, dessa forma, os métodos e artifícios de salário e benefícios, em desvantagem dos cargos pautados na instrução do pessoal. No decorrer dos anos 60 e 70, ríspidas normas sobre os direitos civis e de igualdade nas relações trabalhistas nos EUA, ocasionaram que o setor de Recursos Humanos se submergisse em atividades que avaliassem a concepção de uma frente de trabalho retratando as minorias sociais (SAMMARTINO, 2002).

No Brasil, as pesquisas demonstraram que muitas das práticas de gestão não têm respondido aos desafios enfrentados pelas empresas, uma análise da cultura brasileira, seus principais traços e sua dinâmica para melhor compreender tudo isso, porém três abordagens sobre a influência foram apresentadas: universalista, também chamada de convergente, relativista ou divergente [...] denominou de divergência convergente. Elas têm relevância quando tratamos das práticas de gestão de recursos humanos (GRH), pois fundamentam a discussão sobre a aplicabilidade universal (TANURE, EVANS e PUCIK, 2007 p. 1).

A abordagem convergente trouxe uma única boa maneira de se gerenciar pessoas nas organizações, independentemente da cultura na qual a empresa está inserida. Ela é incorporada nas melhores práticas funcionais específicas de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remuneração, entre outras. Esta abordagem, de certa forma, deixou de ser largamente propagada no final da década de 70, tendo sido recentemente retomada, em função do impacto da globalização na administração das empresas, principalmente nas multinacionais (MAXIMIANO, 2011).

Tanure, Evans e Pucik (2007) lembram que uma das principais vulnerabilidades desse enfoque se situa nos atributos legais e culturais de cada região, as quais determinam adaptação para o funcionamento da empresa. Portanto, pode apresentar uma discrepância expressiva entre as finalidades estratégicas das organizações e suas técnicas locais.

Por outro lado, a abordagem divergente reconhece que o contexto possui importância absoluta. Foi bastante enfatizada nos anos 70, a partir de estudos que demonstraram os impactos da cultura de cada país na gestão organizacional. O modelo japonês de gestão possibilitou um novo impulso a essa abordagem, cujo lema “Pensar global, agir local” foi um dos mais difundidos. No entanto, essa abordagem, se levada ao extremo, pode inviabilizar a gestão, por tornar as ações dependentes de uma gama de condições contextuais (MAXIMIANO, 2011).

Para Tanure, Evans e Pucik (2007), esse estilo, tão extremado quanto o convergente, pode ou não ser aplicado com sucesso pelas organizações, uma vez que há grande dependência da aceitação e adequação entre a orientação administrativa global da organização e a cultura e legislação locais.

Percebe-se que, a administração de pessoas no Brasil passou por grandes transformações nas últimas décadas e tem sua origem no modelo de departamento de

pessoal “quando os empregados se tornaram um fator de produção, cujos custos deveriam ser administrados tão racionalmente como os custos de outros fatores de produção” (FICHER, 2002, p.19). Como característica desse modelo, as atividades do departamento de pessoal foram rigidamente condicionadas às questões legais, burocráticas e às diretrizes fixadas pela alta direção e pelos fatores tecnológicos da produção (LACOMBE E BANDASSOLLI, 2004).

Na década de 1950, a área de Recursos Humanos foi assegurada como sendo uma fase tecnicista, durante esse período, o governo do presidente Juscelino Kubistchek instituiu no Brasil a indústria envolvida com o projeto, desenvolvimento, fabricação, publicidade e a venda de veículos automóveis. Gerou uma transformação nas relações hierárquicas das empresas, nascendo os subsistemas de Recursos Humanos acarretando uma ampla atenção com a eficiência e desempenho dos funcionários da época. Constituiu ao mesmo tempo nesse período a responsabilidade da área de Recursos Humanos pelo recrutamento e seleção, treinamento, cargos e salários, higiene e segurança, benefícios e outros. Essa fase teve sua maior ênfase entre as décadas de 1950 e 1965, principalmente pela presença das montadoras de automóveis no país e pelas técnicas de gestão dos Estados Unidos (ALBUQUERQUE, 1987).

Segundo Santos (2010), nos anos de 1960 e 1970, começou o reconhecimento do desempenho das lideranças na gestão do elo entre a organização e as pessoas, época em que a área de Recursos Humanos esteve envolvida em atividades que abonassem a concepção de uma força trabalhista com representantes das minorias sociais.

Contudo, o golpe de 1964 concebeu o detrimento de muitas conquistas contraídas por meio da mudança no alicerce da lei e do domínio conferido aos sindicatos. Portanto, surgiu uma inovação na política salarial, onde o fim da lei, o equilíbrio e a oferta excessiva de mão-de-obra consentiram às organizações praticarem como método de gerir o rodízio de empregado entre outros mecanismos. Os movimentos de exigência pela abertura política coligados ao desagrado oriundo de esferas distintas da sociedade caracterizaram as décadas de 70 e 80 (CUNHA et al 2007).

Santos (2010, p.65) afirma que

Os movimentos de reivindicação pela abertura política aliados à insatisfação vinda de setores diversos da sociedade marcaram as décadas de 70 e 80, estes movimentos mostravam-se mais organizados e preocupados com a intensificação das desigualdades sócio-econômicas. Assim, o estado buscou articular o Sistema Nacional de Formação Profissional que incluía várias entidades responsáveis pela formação profissional no país e, além disso, promulgou uma lei de incentivo ao treinamento nas empresas, cujo alcance, na prática, favoreceu gerentes e não o nível operacional.

Sendo assim, o crescente movimento sindical do início da década de 80 obrigou as organizações a efetuar revisões nas estruturas e mudar as práticas de gestão com foco na administração de recursos humanos (CUNHA et al, 2007). Nesse sentido, sugeriu-

se a ocorrência de mudanças nas bases trabalhadoras com a implementação do “novo sindicalismo”, e o gerente de Recursos Humanos passou a gerenciar a mudança para uma fase mais humanística voltada para os indivíduos e suas relações nos ambientes organizacionais (ANTUNES, 2011).

Deste modo, através da instauração da economia e do mercado, acentuou-se a obrigação de novas políticas industriais e comerciais, bem como cobranças por produtos e serviços caracterizados e de máxima qualidade, subindo o grau de dificuldade no jeito de compor o trabalho e nas relações a ele correspondente. Versatilidade, mudança, capacidade criadora, sociabilização, novas qualificações e capacidades, condição de vida no trabalho consistem em determinadas necessidades organizacionais dessa situação (CUNHA et al. 2007)

Segundo Tanure, Evans e Pucik (2007 p. 19)

Não há como negar a controvérsia sobre a contribuição da gestão de pessoas, denominada como Gestão de Recursos Humanos (GRH), para o desempenho da empresa. A certeza dessa contribuição é observada no discurso dos gestores, mas ainda não está bem refletida na prática. As coletas de dados são realizadas para avaliar se os investimentos retornam como benefícios para as empresas e assim convencer os acionistas que a relação é forte e direta. Já outros autores são céticos e questionam a robustez dessa evidência.

Na década de 80 ocorreu um movimento de integração do Planejamento Estratégico de Recursos Humanos no Planejamento Estratégico Global das organizações, bem como o executivo de Recursos Humanos começou a participar ativamente dos processos de definições estratégicas nas empresas (CUNHA et al. 2007).

Os empregados começaram a serem vistos como companheiros da organização, preparados para levá-la a nobreza e ao sucesso. O processo produtivo apenas se concretizou com a participação adjacente dos múltiplos parceiros (colaboradores, fornecedores, acionistas, investidores, etc.), todos cooperando com determinada solução e nos quais a empresa necessita investir para obter melhores competências empresariais. (CHIAVENATO, 2002)

### **3 I ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

De acordo com Ribeiro (2017, p.1) “A área de Recursos Humanos exibe como finalidade conduzir as relações da organização com as pessoas que a compõe, vistas atualmente como parceiras do negócio, e não mais simples recursos empresariais”.

Sendo assim, a área de Recursos Humanos abrange atividades fundamentais no seu contexto sendo descritas por Stoner (1995, p. 276) como sendo a de “planejamento de recursos humanos; recrutamento; seleção; socialização; treinamento e o desenvolvimento; avaliação de desempenho; promoções, transferências, rebaixamentos e desligamentos”.

O planejamento de recursos humanos de acordo com Robbins (2003, p. 233) “é

esboçado para garantir que a empresa tenha o número adequado de pessoas comprometida para realizar com eficácia e eficiência os trabalhos apontados pela organização, e é necessário examinar razões internas e externas, tais como, capacitação profissional e mercado de mão-de-obra”.

Para o recrutamento é importante que o profissional da área de Recursos Humanos tenha informações sobre onde está a carência de pessoas qualificadas. De acordo com Robbins (2003, p. 234) “Recrutamento é o método de encontrar, distinguir e envolver concorrentes preparados”. Este procedimento pode ser integrado por diversas referências, através de funcionários atuais, por divulgação, agências de emprego, clientes entre outros.

Para Mezomo (2002), o recrutamento tem a finalidade de investigação dos funcionários essenciais à ocupação dos cargos disponíveis em determinadas áreas da empresa. Através do recrutamento, distinguem-se, no ambiente mercadológico, os recursos humanos indispensáveis ao seguimento e desenvolvimento das obrigações da empresa, levando em consideração a posição de mercado de trabalho em certo período, a imagem da empresa, isto é, atender as normas seguidas pela empresa e o que é exigido na seleção. Conforme Naniás (2003), o melhor meio de detectar se o candidato está apto para o cargo não pode ser resolvido apenas com as informações que o currículo traz, mas observar o dia-a-dia do candidato e isso apenas é provável por meio de um vasto trabalho de seleção.

Após o recrutamento, outra etapa é de responsabilidade do profissional de recursos humano, a seleção que conforme Stoner (1995, p. 276), “acarreta no emprego de formulários de inscrição, currículos, entrevistas, testes de emprego e de habilidade”. Todos os dispositivos de aferição necessitam comprovar alto nível de veracidade e credibilidade, dessa forma podem-se aplicar exercícios dinâmicos, instituir um padrão de trabalho a ser seguido para ser feitos no dia a dia, realizar testes que evidenciam a característica de cada candidato.

Habitualmente as empresas empregam como técnica de seleção, a entrevista de seleção, prova de conhecimento ou de capacidades, testes psicométricos, testes de personalidade ou as técnicas de simulação (VILAS BOAS E ANDRADE, 2009). Verifica-se que a técnica seletiva é fundamental para o êxito de uma empresa, uma vez que é por meio dela que as organizações enxergam pessoas capacitadas para evidenciar particularidades neste âmbito tão concorrente (NANIAS, 2004).

Quando concluído, o processo seletivo deve oferecer à empresa não somente uma descrição minuciosa contemporânea do colaborador, mas, sobretudo uma previsão futura em relação à aprendizagem e a execução em como se posicionarão em longo prazo (CHIAVENATO, 2014).

Após o processo seletivo é necessário a realização do processo de socialização, ocasião em que o novo colaborador ao passar pelo processo seletivo, deve ser integrado no quadro de funcionários da empresa, conhecer seu espaço de trabalho globalmente, aspirando seu ajustamento na organização. Além disso, nesta fase, devem-se elucidar

sobre os anseios, as normas e as perspectivas da empresa (ROBBINS, 2003).

A partir do momento em que os funcionários conheceram seu espaço de trabalho, ocorre o processo de treinamento e desenvolvimento que são ministrados para majorar a aptidão dos colaboradores da organização para alcançar os desígnios desta, aperfeiçoando as disposições presentes. Robbins (2003, p. 242), recomenda determinadas ocasiões que são necessárias os treinamentos: “Inserção de novos mecanismos ou artifícios que possam comprometer o cargo de um empregado; redução da capacidade de produzir um rendimento de um funcionário ou na aptidão de seus resultados, aumento de reivindicações dos clientes ou colegas de trabalho”.

O treinamento é somente uma das partes do processo de desenvolvimento que abrange todas as experiências que estimulam e concretizam as peculiaridades dos empregados desejáveis em termos de suas funções operacionais. Os novos colaboradores admitidos numa Organização, mesmo estando inteiramente e habilitados ao exercício profissional, não são totalmente moldados de acordo com as exigências das empresas. Portanto, o investimento em treinamento, ao invés de ser acatado como um gasto a mais, é acolhido como fator de racionalidade e contenção para as organizações (CARVALHO e NASCIMENTO, 2011).

Para Chiavenato (2009) o desenvolvimento profissional almeja aumentar, ampliar e completar o homem para o seu crescimento profissional em determinada carreira na empresa ou para que se torne mais competente e fértil no seu cargo. Dessa forma para alcançar uma boa avaliação de desempenho é importante notar determinadas razões do desenvolvimento do trabalho, entre eles, conforme Robbins (2003, p. 246):

O resultado individual das atividades, o comportamento, perante colegas, superior e a empresa e as características individuais, tais como, confiança, cooperação, experiência entre outros. Essa análise deverá resultar um feedback, se necessário em uma ação corretiva, seja ela verbal, escrita ou em forma de treinamento.

No campo das promoções, transferências, rebaixamentos e demissões, Stoner (1995, p. 277) enfatiza que “Os que possuem elevada performance podem ocupar um cargo mais elevado ou transferidos para ajudá-los a ampliar suas aptidões”. À medida que os de baixo desempenho poderão ir em direção ao seu desligamento. A elevação de cargo é um elemento motivacional aos colaboradores, onde quanto melhor for seu desempenho, melhor será a gratificação. As transferências sucedem por ocupação de vagas e para dar experiências mais vastas às pessoas, as diminuições de cargos e demissões advêm da ausência de similariedade dos propósitos da empresa e do trabalhador.

Essas atividades exigem tempo para serem pesquisadas e analisadas, e assim a seriedade em ter um setor exclusivo para tais monitoramentos. Toda essa análise é feita por pessoas e para pessoas que trabalham na empresa e que carecem de cuidados para que continuem a ampliar seu trabalho da melhor maneira possível, deixando-as satisfeitas

e satisfazendo as necessidades da organização.

Portanto, a importância do profissional de Recursos Humanos vai além de realizar entrevistas, selecionar pessoas e realizar contratações e demissões. É essencial que o papel do Recursos Humanos dentro das empresas seja extremamente estratégico, proporcionando suporte para as ações da organização e gerindo seu recurso principal: as pessoas responsáveis pelo sucesso ou fracasso.

Como consequência da exigência do mercado, o panorama empresarial almeja por especialistas em Recursos Humanos competentes e principalmente determinados a responder à ampla as demandas da organização em se tratando de pessoas no contexto de trabalho.

Atualmente é conveniente que o profissional de Recursos Humanos possua características estratégicas para lidar com transformações, possuir talentos e ter habilidade de desempenhar tarefas para atingir a competência de saber fazer e acontecer. Chiavenato, (2015, p.52) comenta que:

Talento envolve três aspectos: Conhecimento- é o saber; constitui o resultado de aprender a aprender, aprender continuamente e aumentar continuamente o conhecimento. Habilidade- é o saber fazer; significa utilizar e aplicar o conhecimento, seja para resolver problemas ou situações ou criar e inovar. Competência- é o saber fazer acontecer; a competência permite alcançar e superar metas e resultados, agregar valor, obter excelência e abastecer o espírito empreendedor.

Não é por acaso que o Recursos Humanos está sempre presente na vida do funcionário. No processo de seleção e contratação, por exemplo, é ele quem faz a interface entre os candidatos e as vagas. O mesmo acontece quando um novo colaborador é admitido ou demitido, nos processos de treinamento e desenvolvimento, promoção e nas questões relacionadas à remuneração mensal. Assim, é importante ressaltar que embora existam outras subdivisões dentro desta área, o departamento de Recursos Humanos é quem gerencia tudo no que tange a relação empresa/trabalhador (MARQUES, 2018).

Observa-se que a área de Recursos Humanos já foi muito restrita às atividades burocráticas das empresas, no entanto, houve uma evolução, pois conta com atividades novas e com uma participação ativa nas decisões da instituição. Sendo assim, o Recursos Humanos coopera na atração e retenção de talentos, na formação de equipes de alta performance, no desenvolvimento dos colaboradores e identificação oportunidades de crescimento.

Como se pôde ver, as responsabilidades do profissional de Recursos Humanos são muitas e sua atuação é essencial para que a empresa e os seus funcionários possam trabalhar alinhados dentro da missão, visão, dos valores e cultura estabelecidos e, com isso, conquistar maior eficiência produtiva e maximizar os resultados. Portanto, o Recursos Humanos não se configura apenas como mais um departamento, mas como

“o departamento”, pois suas ações visam à integração dos profissionais ao ambiente empresarial e também tem como foco o aumento de seu desempenho e satisfação de forma contínua (MARQUES, 2018).

#### **4 I A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NO CONTEXTO ATUAL**

Analisando o contexto atual e as reais circunstâncias da área de recursos humanos, almeja-se do especialista em Recursos Humanos uma máxima competência. Sendo assim, é necessário reconhecer seu papel nas organizações, estabelecer suas metas aos resultados, atender as necessidades de sua clientela e analisar as críticas na qualidade de seus serviços. Portanto, é necessário deste profissional uma desenvoltura interpessoal e política e uma visão estratégica, atributos esses, que resultam em uma conduta eficiente frente às dificuldades, se adiantando aos problemas, criando e sugerindo recursos com intuito de evitar implicações negativas (CHIAVENATO, 2002).

Diante da visão apresentada acima, percebe-se que os profissionais de recursos humanos buscam seu aprimoramento de acordo com os relatos de Dutra (2016, p.48) “as pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional”.

Resende (1999) destaca que é perceptível o progresso da área de Recursos Humanos no aumento em quantidade dos profissionais, mas necessita de qualidade, já que mesmo que haja mais empresas inserindo o setor de Recursos Humanos, carecem práticas de ações prioritárias como: diagnóstico do clima organizacional, formação do plano de carreira e de sistemas de motivação dinâmicos. Além disso, ainda enfatiza a necessidade dos profissionais de Recursos Humanos atuarem com pró-atividade, adiantando-se às mudanças.

Dessa forma, o profissional de Recursos Humanos precisa ter desenvoltura e atitude, procurando firmemente o conhecimento e qualificação para que assim fique disposto para as mudanças e concretizar obras eficazes que emanem atender às necessidades para o contentamento das organizações (RESENDE, 1999).

Entende-se que a administração de recursos humanos lida com recursos vivos, extremamente complexos, diversificados e variáveis, que são as pessoas. Esses recursos são importados do ambiente externo para dentro da organização, crescem, desenvolvem-se, mudam de atividade, de posição e de valor. Em resumo, os recursos humanos não estão somente dentro da área de administração de recursos humanos, mas principalmente, alocados nos diversos órgãos da organização e sob a autoridade de diversos chefes ou gerentes, assim, cada chefe ou gerente é o responsável direto por seus subordinados (CHIAVENATO, 2002).

É fundamental para a organização que o profissional de Recursos Humanos

desenvolva competências necessárias para o sucesso da organização, que participem ativamente, assumam responsabilidades e riscos, sejam eternos aprendizes e mestres, tenham senso inovador e visão de negócio. Este perfil de liderança torna-se cada vez mais, fator indispensável para pessoas que assumem postos chaves nas empresas (GUIMARÃES, 2002).

Portanto, atrair, desenvolver e reter talentos é a missão do setor de Recursos Humanos, ou melhor, deveria ser a missão do setor, que trabalha com pessoas e para as pessoas. A premissa do profissional de Recursos Humanos é gostar de trabalhar com pessoas, por isso, este profissional precisa de autoconhecimento, a fim de identificar essa competência essencial em seu perfil. A profissão de administrador de recursos humanos exerce um papel bastante ativo, por isso, cabe ressaltar que a mesma vem passando por inúmeras transformações no perfil de seus representantes. Dessa forma é necessário notar que além de desempenhar e apresentar vastos conhecimentos das suas colocações, ainda deve-se ressaltar a sinergia não só com a área de Recursos Humanos, mas na organização com um todo (RUTH e SOARES, 2008).

O profissional que trabalha para as pessoas deve desenvolver competências para atender a demanda, atingindo as expectativas da organização. O Recursos Humanos necessita de indivíduos talentosos, motivados, inovadores, com visão sistêmica e que valorizem, acima de tudo, as pessoas. Para o profissional de Recursos Humanos é indispensável estar atualizado, ler livros, revistas, sites relacionados à Gestão de Pessoas (BALASSIANO e COSTA, 2006).

Sendo assim, as transformações estão acontecendo nas organizações a cada momento e em nível globalizado, isso incide que o profissional de Recursos Humanos proporcione um perfil individualizado e habilitado, tendo ciência de que a atual administração revela-se menos rigorosa em relação à função exercida e os princípios tradicionais tornam-se mais debatidos, é necessário que ele atue, movimente recursos, espalhe conhecimento, instrua-se, adquira responsabilidades e apresente visão estratégica (RUTH e SOARES, 2008).

O cenário atual exige que o profissional que atua na área de Recursos Humanos seja detentor de aptidão, disposição, informação, destrezas e perfil inovador, qualidades essas que contribuem para a eficácia das suas atividades estabelecidas, apresentando competência de absorver e se preparar para novas circunstâncias no trabalho, provocando e favorecendo o desenvolvimento, atendendo as necessidades do mercado de trabalho, adicionando valores parcimoniosos, igualitários e particulares com a finalidade das organizações alcançarem seus objetivos (RUTH e SOARES, 2008).

Há muitos anos atrás a função do Recursos Humanos era vista como uma tarefa mecânica, ou seja, se trabalhava de acordo com sua especificação, fazendo apenas os trabalhos administrativos, objetivando apenas resultados satisfatórios, sem se importar com as adversidades do ser humano por trás de cada colaborador, que para eles eram

vistos como máquinas.

Atualmente é diferente, pois se prioriza a relação entre empresa e colaborador, garantindo assim resultados satisfatórios. A gestão de pessoas trabalha junto ao colaborador, incentivando, inovando, melhorando, ouvindo cada um deles, ela desperta nos funcionários o desejo de trabalhar, mostra as vantagens que um serviço de qualidade traz. Enfim, ela tenta visar primeiramente o ser humano que existe em cada colaborador, para depois se importar com os resultados, mas isso só é possível nas organizações que prezam pelo bem-estar dos funcionários.

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A globalização, o desenvolvimento da economia, o surgimento das inovações tecnológicas e as mudanças de paradigmas, propiciaram às organizações, a valorização das pessoas no contexto de trabalho e como consequência a importância da necessidade de ser ter profissionais da área de Recursos Humanos capacitados com visões estratégicas em todas as suas ações.

Através deste estudo foi possível conhecer um pouco da evolução da área de Recursos Humanos e perceber a diversas mudanças no transcorrer dos anos, acarretando uma nova visão do profissional de Recursos Humanos, onde não é mais visto como um mero encarregado e sim um profissional competente com diversas habilidades que se adequam com as demandas das organizações.

Dessa forma, o profissional de Recursos Humanos deve agregar mais valor à sua carreira, através de aperfeiçoamento e melhoramento, ou seja, ele deve procurar investir em inovação para estar preparado e atualizado, possibilitando assim, acompanhar as transformações constantes da sociedade e das organizações, através de atividades em prol da qualidade de vida das pessoas no ambiente laboral.

Conclui-se que, neste contexto empresarial existe este profissional de Recursos Humanos munidos de suas competências, porém algumas organizações ainda resistem ao fato de ter este profissional em sua organização talvez por resistir as mudanças em relação ao desenvolvimento do trabalhador. Faz-se então necessário que as empresas mudem esta visão e que invistam mais na qualificação de seus colaboradores.

É interessante observar e considerar que o perfil do profissional vai de encontro com as mudanças do mercado de trabalho. Os gestores de recursos humanos devem procurar o seu crescimento para estar preparado para uma série de desafios que estão surgindo, antecipando assim, a eles. Logicamente, compete a cada um considerar qual a melhor forma pela qual deve atuar, para tornar-se um agente de mudanças, que seja capaz de delinear objetivos e estratégias que venham adicionar importância para empresa.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. **Papel estratégico de Recursos Humanos**. 1987. 262 f. Tese (Livro Docência) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1987. Disponível em <[https://biblioteca.incaper.es.gov.br/busca?b=ad&id=6804&biblioteca=vazio&busca=autoria:"ALBUQUERQUE"&qfacs=autoria:"ALBUQUERQUE"&sort=&paginacao=t&paginaAtual=1](https://biblioteca.incaper.es.gov.br/busca?b=ad&id=6804&biblioteca=vazio&busca=autoria:)> Acesso em: 12 ago 2018.
- ANTUNES, R. L. C. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 104, p. 632-636, out. 2010. Disponível em <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/24436>> Acesso em: 12 ago 2018.
- BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de Recursos Humanos** (Vol. 1) 2ª Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014,
- \_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2002;
- \_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 1ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2015
- \_\_\_\_\_. **Recursos Humanos**. 9ª ed, São Paulo Atlas, 2009
- CUNHA, Mariane Maria de Carvalho et al. Estudo sobre a evolução da área de Recursos Humanos. **X Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VI Encontro Latino de Pós-Graduação – Universidade do Vale da Paraíba**. 2007. Disponível em <[http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2007/trabalhos/sociais/inic/INICG00070\\_01C.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2007/trabalhos/sociais/inic/INICG00070_01C.pdf)> Acesso em: 12 ago 2018.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas**. Modelo, Processo, Tendências e Perspectivas. 2ª Ed. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2016
- HANASHIRO, Darcy Mitiko, NASSIF, Vânia Maria Jorge, TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes. O Papel dos Profissionais de Recursos Humanos na Universidade compartilhada pelos diferentes Stakeholders: Revelando as competências docentes. **Face Pesquisa**, v. 6, n 3, 2003.
- FISCHER, R. M. **“Pondo os pingos nos is” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1987.
- \_\_\_\_\_. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: Maria Tereza Leme Fleury. (Org.). **As Pessoas na Organização**. 1 ed. São Paulo: Editora Gente. 2002
- GUIMARÃES, Cláudia Patrícia Silvério Fragas. **Liderança eficaz: pessoas motivadas e felizes, organizações saudáveis**. São Paulo, Atlas 2002.
- LACOMBE, B. M. B.; BENDASSOLLI, F.P. Fator Humano, cinco décadas de Recursos Humanos - 66. vol. 3. **GV Executivo**. AGO./OUT. 2004, GV Executivo. Disponível em: < <https://rae.fgv.br/gv-executivo/vol3-num3-2004/cinco-decadas-rh>> Acesso em 12 ago 2018.

MARQUES, José Roberto. O que é e como funciona o RH?. 2018. **Portal IBC**. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-rh/> Acesso em 12 ago 2018.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 2ª ed. São Paulo. Atlas. 2011.

MEZOMO, Iracema de Barros. **Os Serviços de Alimentação**: Planejamento e Administração. 1. ed. São Paulo: Manole, 2002.

MICHAELIS: **Dicionário escolar de língua portuguesa**. 4ª Ed. São Paulo: Melhoramentos, 2016.

NANIAS, A. A importância da seleção no processo da contratação. 2003. **Portal RH**. Disponível em: [http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento\\_Selecao/Artigo/3544/a-importancia-da-selecao-no-processo-da-contratacao.html](http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/3544/a-importancia-da-selecao-no-processo-da-contratacao.html). Acesso em 12 ago 2018.

RESENDE, E. J. **A gestão de pessoal nas empresas brasileiras**: o curto e o longo prazo. Tendências do Trabalho. Rio de Janeiro: Tama, 1999.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 389 p.

ROBBINS, Stephen P. **Administração**: Mudanças e Perspectivas. Tradução Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2003. 524 p.

RUTH, Erison Luis; SOARES, Augusto Cesare de Campos. O Perfil dos profissionais de Recursos Humanos das Empresas de Pequeno, Médio e Grande Porte de Guarapuava. **Unicentro**, 2008. Disponível em [http://web03.unicentro.br/especialização/Revista\\_Pos/P%C3%A1ginas/4%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/9-Ed4\\_CS-PerfilP.pdf](http://web03.unicentro.br/especialização/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/4%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/9-Ed4_CS-PerfilP.pdf). Acesso 12 ago 2018.

SAMMARTINO, W. **A integração do sistema de gestão de recursos humanos com as estratégias organizacionais**. São Paulo: USP, 2002 (Tese de Doutorado). Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-06072006-205036/pt-br.php>Acesso 12 ago 2018.

SANTOS, Elcio Henrique. **A gestão estratégica de recursos humanos numa instituição de ensino superior confessional sem fins lucrativos**. Dissertação (mestrado em administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, UMESP, São Bernardo do Campo. 2010. Disponível em <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/170>Acesso 12 ago 2018.

STONER, James Arthur Finch; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Tradução Alves Calado. 5. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC, 1995. 533 p.

TANURE, Betânia; EVANS, Paul; PUCIK, Vladimir. **A Gestão de pessoas no Brasil- virtudes e pecados capitais**. São Paulo, Editora Elsevier Editorial LTDA, 2007

TOLEDO, F. de. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7º. ed. São Paulo: Atlas, 1999

VILAS BOAS, Ana Alice & ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2009.

WOOD, S. Administração Estratégica e Administração de Recursos Humanos. **Revista de Administração**, São Paulo, v.27, n.4, p.30-38, out.dez, 1992. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18656/administracao-estrategica-e-administracao-de-recursos-humanos>Acesso 12 ago 2018.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Análise de dados 20, 21, 22, 26

Análise espacial 186, 187, 190, 194, 195, 196, 207

Análise exploratória de dados espaciais (AEDE) 183, 186, 189, 204

### C

Condomínios fechados 96, 97, 103, 106, 110, 112, 123

Contêineres 92, 94

Contratualismo 1, 2

### D

Déficit habitacional 96, 98, 104

Desarrollo sostenible en México 77

### E

Economia criativa 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 74, 75

Ecosistema criativo 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 74, 75

Espaço planejado 119

Espaço urbano 98, 100, 101, 104, 106, 108, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 119, 120, 121, 122, 125, 126, 127, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 255

Espelho 232, 233, 234, 235, 237, 238

Estado 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 24, 52, 61, 67, 77, 78, 81, 85, 86, 89, 95, 96, 97, 101, 103, 104, 105, 108, 109, 139, 159, 163, 171, 173, 183, 193, 195, 196, 200, 201, 202, 204, 205, 207, 213, 214, 221, 225, 228, 230, 240, 242, 243, 245, 250, 254

### F

Futebol 218, 219, 220, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231

### G

Gestão corporativa 16

Gestão de pessoas 170, 174, 179, 180, 181, 182

Gestão pública 242

Governança 15, 17, 19, 241, 254

### I

Índice de qualidade de mobilidade urbana (IQMU) 124, 130, 131, 133, 134, 135

Índice de sustentabilidade empresarial – ISE 138, 140, 145, 153, 156

Instagram 236, 237

## **M**

Medo 4, 108, 109, 110, 122, 221, 235

Meio ambiente 15, 18, 100, 138, 141, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 156, 158, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167

Método de pesquisa 16, 20, 21

Mobilidade urbana 106, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136

Modelos de decisão 56, 57, 58, 61

Mundo do trabalho 170, 252

## **P**

Pesquisa bibliográfica 17, 29, 169, 170, 208, 218, 220, 221

Processo decisório 56, 57, 61

Processo de gestão 56

## **R**

Recursos humanos 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 256

Regimes autoritários 218, 219, 220, 221, 222, 227, 228

Relações urbanas 97

Relatório integrado (RI) 15, 16, 17, 18, 19

Relatórios de administração (RA) 138, 140, 146, 149, 154

Responsabilidade corporativa 16

## **S**

Selfie 232, 233, 236, 237, 238

Sistema nacional de transplantes (SNT) 185, 205, 206

Sustentável 15, 17, 73, 92, 99, 129, 136, 137, 147, 153, 154

## **T**

Teoria materialista do Estado 7

Turismo 76, 137, 158, 159, 165, 166, 167, 168, 244, 248

Turismo e hospitalidade 159, 168

# *Ciências Sociais Aplicadas:* Recursos Teórico-metodológicos na Construção de Perspectivas Originais de Análise

[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**

# *Ciências Sociais Aplicadas:* Recursos Teórico-metodológicos na Construção de Perspectivas Originais de Análise

[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**