

ADMINISTRAÇÃO:

PERSPECTIVAS TEÓRICAS E

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA
(ORGANIZADOR)

ADMINISTRAÇÃO:

PERSPECTIVAS TEÓRICAS E

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS



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

Capa

Daphynny Pamplona

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

Administração: perspectivas teóricas e fundamentos epistemológicos

Bibliotecária: Janaina Ramos

Diagramação: Maria Alice Pinheiro

Correção: Maiara Ferreira

Edição de Arte: Luiza Alves Batista

Revisão: Os Autores

Organizador: Clayton Robson Moreira da Silva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: perspectivas teóricas e fundamentos epistemológicos / 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 978-65-5983-178-4

<https://doi.org/10.22533/at.ed.784212806>

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

CDD 658

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

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

APRESENTAÇÃO

O livro “Administração: Perspectivas Teóricas e Fundamentos Epistemológicos” é uma obra publicada pela Atena Editora e está organizada em dois volumes. Este primeiro volume reúne um conjunto de dezessete capítulos que abordam diversos assuntos que permeiam o campo da administração. Destaca-se que o debate científico é o caminho para que esta ciência possa se desenvolver e se consolidar cada vez mais no meio acadêmico, ampliando as possibilidades de investigação e contribuindo diretamente para a resolução de questões inerentes à prática gerencial.

Embora a administração seja considerada por muitos uma ciência ainda nova, seu campo de aplicação está em plena expansão, resultando em um vasto contingente de estudos sobre diversos fenômenos sociais, econômicos e organizacionais. Assim, este livro se propõe a ampliar o conhecimento científico na área da administração por meio de um leque de estudos, integrando teoria e prática em diversos contextos organizacionais. Compreende-se que, ao trazer diferentes perspectivas teóricas, este livro agrega à área da administração e conduz docentes, pesquisadores, estudantes, gestores e demais profissionais à reflexão sobre os diversos temas que se desenvolvem nessa área.

Por fim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação no desenvolvimento de seus estudos, que possibilitaram a construção desta obra de excelência. Esperamos que esta leitura seja uma experiência valorosa para aqueles que buscam ampliar seus conhecimentos sobre a administração a partir de uma obra rica e diversificada.

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

ARTICULAÇÕES ENTRE PROBLEMÁTICA, POLO TEÓRICO, POLO EPISTEMOLÓGICO E CONCLUSÃO: UMA PROPOSTA DE ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA

Clayton Robson Moreira da Silva

Lívia Arruda Castro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128061>

CAPÍTULO 2..... 8

PESQUISAS SOBRE NOVA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA

Clayton Robson Moreira da Silva

Lívia Arruda Castro

João Victor Joaquim dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128062>

CAPÍTULO 3..... 18

AVALIAÇÃO DA TRANSPARÊNCIA E DO ACESSO À INFORMAÇÃO NAS CÂMARAS MUNICIPAIS DE RONDÔNIA

Lucas Calvi Akl

Rayanne Cristina Oliveira da Silva Araújo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128063>

CAPÍTULO 4..... 36

A INFLUÊNCIA DOS IMPOSTOS SOBRE OS DISPÊNDIOS COM PESSOAL, SAÚDE E EDUCAÇÃO EM MUNICÍPIOS TURÍSTICOS DO ESTADO DE GOIÁS

Anderson Queiroz Lemos

Iram Leandro da Silva

Denise de Oliveira Alves

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128064>

CAPÍTULO 5..... 58

GESTÃO DE BENS PÚBLICOS DO SETOR DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE BARRA DO GARÇAS/MT

Anderson Ricardo Silvestro

Antônio Jorge Pires de Souza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128065>

CAPÍTULO 6..... 68

EFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE

Fernando Rufino de Barros

Hudson Fernandes Amaral

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128066>

CAPÍTULO 7	81
TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICS) EM SALA DE AULA: UM ESTUDO EM UMA ESCOLA MUNICIPAL DO NOROESTE FLUMINENSE	
Josélia Rita da Silva Ana Flávia Bovi Badaró Gabriela de Souza Paula	
doi https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128067	
CAPÍTULO 8	94
IMPACTO ECONÔMICO E SOCIAL CAUSADO PELO FECHAMENTO DA PONTE “A TRIBUNA” (SOBRE O CANAL DOS BARREIROS)	
Jocasta Rodrigues de Oliveira Indira Coelho de Souza Marysol Badures Lima de Aquino	
doi https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128068	
CAPÍTULO 9	113
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS PUBLICADAS NOS ANAIS DO SEGET NA ÁREA TEMÁTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	
Gerson Senff Juliana Elizabeth Vinter Juliana França Karine Niewiadonski Rafael Eduardo Abelino	
doi https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128069	
CAPÍTULO 10	130
THE ROLE OF THE PERSONNEL COMMITTEE IN LARGEST INTERNATIONALIZED BRAZILIAN COMPANIES	
Alba Zucco Eduardo de Camargo Oliva Edson Keyso de Miranda Kubo	
doi https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280610	
CAPÍTULO 11	148
LÍDERES DO FUTURO: TENDÊNCIAS E DESAFIOS SOB A ÓTICA DE UM GRUPO DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS	
Débora Maria Alves Martins de Andrade Silvana Alves de Oliveira Felipe Gouvêa Pena Simone Aparecida Simões Rocha	
doi https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280611	
CAPÍTULO 12	169
FUNCIONALIDADE DAS FERRAMENTAS DE MÍDIA SOCIAL PARA A GESTÃO DE PESSOAS	
Dheynnes Ramos Silva Kátia Cilene Neles da Silva	

José Silvestre da Silva Neto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280612>

CAPÍTULO 13..... 179

**ESTRATÉGIAS DE INOVAÇÃO PARA O TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO:
DIRETRIZES PARA O INVESTIMENTO EM CAPITAL INTELECTUAL**

Jeane Maria da Silva

Danielle Silva Simões-Borgiani

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280613>

CAPÍTULO 14..... 198

**COMO APRENDEM AS ORGANIZAÇÕES INTENSIVAS EM CONHECIMENTO: O CASO
DA AGÊNCIA IDEIA PUBLICIDADE**

José Mário de Araújo Júnior

Jader Cristino de Souza-Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280614>

CAPÍTULO 15..... 219

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL: UMA VISÃO SUSTENTÁVEL CORPORATIVA

Filipe da Silva

Edneusa Lima Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280615>

CAPÍTULO 16..... 233

**CULTURA ORGANIZACIONAL ESCOLAR E RENDIMENTO DISCENTE NO ENSINO
MÉDIO: UMA ANÁLISE DA VISÃO DE GESTORES E DOCENTES**

Josélia Rita da Silva

Rafael Soares Salles

Mariana Ferreira da Silva Pascoal

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280616>

CAPÍTULO 17..... 251

***THE DIRECT TRADE PERSPECTIVE ON COFFEE AGRIBUSINESS IN THE SHORT
FOOD SUPPLY CHAINS***

Nilmar Diogo dos Reis

Luiz Gonzaga de Castro Junior

Jaqueline Severino da Costa

Marina de Barros

Antonio Carlos dos Santos

André Luís Machado

Emanuelle Aparecida da Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280617>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 263

ÍNDICE REMISSIVO..... 264

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL: UMA VISÃO SUSTENTÁVEL CORPORATIVA

Data de aceite: 01/06/2021

Filipe da Silva

<http://lattes.cnpq.br/0463771797602986>

Edneusa Lima Silva

<http://lattes.cnpq.br/2389494467342861>

RESUMO: O ingresso em novo trabalho, função ou rotina implica na compreensão de que o colaborador está preparado para o desempenho das tarefas inerentes as atividades que deverá realizar. Mesmo que não identificada pela empresa ou pelo colaborador esse processo remete à aprendizagem. Aprendizagem organizacional baseia-se nas ações experienciadas no cotidiano, pois as empresas aprendem e criam rotinas capazes de guiar condutas. Considerando a importância e a influência da aprendizagem organizacional, o presente trabalho apresenta como objetivo investigar na literatura se a experiência profissional oriunda da aprendizagem adquirida nas empresas é percebida pelo colaborador e pela empresa como benefício. Para alcançar o objetivo proposto, optou-se pela pesquisa bibliográfica narrativa que visa compreender e analisar os argumentos científicos relacionados ao ato de aprender nas organizações. A aprendizagem em empresas se caracteriza pela instrução especializada, constituída em programas de treinamento e desenvolvimento de aptidões, capazes de oportunizar o acesso,

a retenção e a aplicação do conhecimento. A revisão de literatura permitiu observar os programas de treinamento impulsionam a competitividade entre as organizações. No panorama organizacional, o treinamento, benefícios e desafios de implementação, articula-se à estratégia competitiva, com vistas à superação de metas, mais do que ao aprendizado em âmbito organizacional.

PALAVRAS - CHAVE: Aprendizagem, Organizacional, Treinamento, Desenvolvimento, Benefícios.

ABSTRACT: Entering a new job, function or routine implies an understanding that the employee he is prepared to perform the tasks inherent as activities that they must perform. Even though not identified by the company or the employee, this process refers to learning. Learning organization is based on the actions experienced in daily life, as companies learn and create routines capable of guiding conducts. Affect the importance and influence of learning organizational, the present work has as objective to investigate in the literature if the experience The professional experience derived from the learning acquired in the companies is perceived by the employee and the company as a benefit. To achieve the proposed objective, we opted for bibliographic research narrative that aims to understand and analyze the scientific arguments related to the act of learning in associations. Learning in companies is highlighted by specific instruction, found in training and skills development programs, capable of providing access, retention and Knowledge application.

Literature review important observation of training programs drive and hinder it between associations. Without an organizational panorama, training, implementation benefits and challenges, it is linked to the competitive strategy, with a view to overcoming goals, rather than learning at the organizational level.

KEYWORDS: Learning, Organizational, Training, Development, Benefits.

1 | INTRODUÇÃO

A aprendizagem organizacional baseia-se no fundamento de que o ato de aprender deve ser experimentado (Mayer; Prange; Rosentaeil, 2001), portanto, a aprendizagem organizacional baseia-se nas ações experienciadas no cotidiano, orientada por objetivos e dependente de contextos históricos. As empresas aprendem a decodificar saberes históricos e criam rotinas capazes de guiar suas condutas. Com efeito, empresas podem aprender pela experiência de outras, podendo interpretar tais experiências de diferentes formas.

Discutir a influência da aprendizagem na organizações, remete ao fato de que culturalmente, os benefícios oferecidos por ocasião da efetivação do colaborador, só são percebidos como tal, se forem concretos e podemos citar como exemplo o seguro médico/convênios odontológicos e hospitalares, bonificação em espécie e o vale alimentação em detrimento do aprendizado que será adquirido na realização das atividades e no exercício da função que é ofertado no momento da contratação (SCHEIN, 2010; AVNET, 2015; MADALOZZO e ZANELLI, 2016).

No entendimento de Rezende, Freitas e Silva (2011) a intensidade de transformações empresariais desafia os envolvidos no processo de acompanhar as mudanças sociais, uma vez que, as empresas apresentam identidades constituídas pelo campo de atuação e qualidade do serviço prestado.

Ao ingressar em um novo trabalho, função ou rotina, é necessário que o colaborador seja preparado para o desempenho das tarefas inerentes as atividades que deverá realizar e mesmo que não seja identificada pela empresa ou pelo colaborador esse processo remete à aprendizagem.

A evolução tecnológica associada a excelência exigida pelo consumidor e a concorrência cada vez maior, são fatores que obrigam as corporações a reconsiderar seus procedimentos, em prol do aumento da capacidade produtiva, lucratividade e competitividade. Embora as empresas possam apresentar metas similares, nem todas adotam as mesmas prioridades, e dentre elas o treinamento pode ser considerado um instrumento imprescindível e indispensável, com vistas a desenvolver competências e habilidades para que os colaboradores possam atender as exigências tanto da empresa quanto do consumidor.

Considerando a importância da aprendizagem organizacional o presente trabalho tem como objetivo constatar se a experiência profissional oriunda da aprendizagem

adquirida nas empresas é percebida como benefício pelo colaborador e pela empresa. Estabeleceu-se o seguinte: identificar os elementos que compõe a aprendizagem organizacional e discutir quais são as perspectivas do empregador e empregado acerca dos benefícios organizacionais; relatar a importância da cultura organizacional e perceber o comportamento das empresas frente a relevância da experiência dos colaboradores; apresentar uma perspectiva sobre treinamento e desenvolvimento na interface cultura organizacional concomitantemente cultura de segurança; destacar a complementaridade entre segurança e produtividade dentro da organização.

O desenho que embasa o presente trabalho é a pesquisa bibliográfica narrativa que visa compreender e analisar os argumentos científicos relacionados a aprendizagem organizacional. A metodologia escolhida possibilita a reflexão sobre o tema abordado (MARCONI; LAKATOS, 2017).

O trabalho está dividido em 3 partes, sem contar a introdução, que dialogam entre si para demonstrar a importância da aprendizagem organizacional como parte constitutiva do pacote de benefícios ofertado pela empresa aos colaboradores que nela atuam, mesmo que não seja percebida, conceitualmente, como tal. No segundo capítulo será abordada a cultura organizacional que conduzirá ao terceiro capítulo que apresenta a cultura do treinamento e desenvolvimento presente na manutenção da segurança no trabalho. Na última etapa estão as considerações finais que apresentam a análise do material coletado e utilizado para construção textual do artigo.

2 | APRENDIZAGEM E BENEFÍCIOS

A aprendizagem em empresas se caracteriza pela instrução especializada, constituída em programas de treinamento e desenvolvimento de aptidões, capazes de oportunizar o acesso, a retenção e a aplicação do conhecimento. Por isso, é importante esclarecer os objetivos do treinamento ao colaborador, desde o princípio do processo, pois estar ciente dos objetivos e metas garante a aderência e engajamento do colaborador a proposta. Todas as fases do aprendizado deverão ser experimentadas de modo colaborativo e corresponsável entre colaboradores e educadores (BEHAR; CAMPOS, 2014).

Corroborando a clareza das informações veiculadas, Sezões (2017) expõe o conceito de *employer branding* (marca do empregador) na perspectiva de que o capital humano é um recurso crítico e valioso, de forma que atrair e reter talentos apresenta-se como um diferencial relevante no mercado competitivo. Salaria que quanto maior for a percepção dos funcionários acerca da cultura e espaço profissional, maior o compromisso com a organização, tendo em conta que a comunicação e a imagem são fatores significativos na percepção externa.

A abordagem gerencial da comunicação e gestão do conhecimento foi investigada por Lemos (2018) e, os resultados apresentados demonstram a eficácia da capacitação

que são realizadas em espaços dialógicos com compartilhamento de informações e geração de conhecimento organizacional, mediante a troca de experiências e de insights entre os funcionários. Tais processos são mediadores da aprendizagem organizacional, se aplicados de modo orientado, promovendo o comprometimento com a empresa e a conscientização sobre mudanças.

O sistema produtivo não pode ser adequado se o meio onde as atividades são exercidas não traz segurança ou bem-estar aos funcionários. Com vistas a obter a almejada qualidade de vida, existe a necessidade de conviver em espaços profissionais harmoniosos, sendo impossível atingir qualidade de vida sem a qualidade no trabalho.

Portanto, o êxito proveniente das ações de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) vincula-se ao modo de construir e transferir os saberes. É sabido que o 'aprender a aprender' não é uma tarefa fácil e denota interação social, ou seja, o sujeito deverá estabelecer um relacionamento com as recentes habilidades e o formato do treinamento (REICHEL, 2008).

Treinamentos bem planejados desenvolvem competências fundamentais e permitem mensurar adequadamente os resultados obtidos pós-treinamento. Sob essa perspectiva, a organização contribui com o crescimento do empregado, e este, contribui com os objetivos estratégicos da empresa. O desenvolvimento pessoal inclui experiências que podem não estar associadas ao posto de trabalho que o funcionário exerce no momento, destarte oportuniza desenvolver seu crescimento individual e profissional, com vistas à carreira futura.

Ao ampliar os elementos que compõe as organizações é possível articular cultura organizacional a segurança do trabalho, sendo que intervir em ambos os segmentos se apresenta como um enorme desafio profissional refletindo a influência contínua da manutenção da aprendizagem organizacional.

Stuart (2014) conduziu um estudo na indústria de móveis, onde acidentes de trabalho são frequentes, resultantes da não conformidade com as regras de usinagem ou de práticas inadequadas que exemplifica a relevância da aprendizagem. O autor conduziu a pesquisa pelo viés construtivista e design do módulo pela aprendizagem experiencial de Kolba que delega maior responsabilidade aos aprendizes. Os resultados demonstraram que os colaboradores que possuíam experiências prévias demandavam mudanças de atitude e, os que não tinham experiência intimidavam-se com o ambiente prático.

A questão do aprendizado com base nos erros assume, com frequência, um viés cognitivo, considerando o alcance, a repartição, a interpretação e a fixação de informações, embora não explore o papel das emoções e da cultura. Catino e Patriotta (2013) consideraram três dimensões da aprendizagem com erros: cognição; emoção e cultura. Conforme os autores, a cultura de culpa: entende erros como incapacidade ou negligência, enquanto que na cultura justa: ações, omissões ou decisões devem ser proporcionais à experiência e ao treinamento.

É mister observar que aprender com erros pode ser um requisito essencial às

empresas, com ênfase para as que lidam com mercados de maior risco. A gestão de erros não obedece exclusivamente a atributos psicológicos individuais, relações hierárquicas, comunicações e incentivos, por isso as sanções alteram a forma de perceber os erros e as culpas em espaços corporativos. A literatura consultada salienta a visão cognitiva considerando emoções como pontos negativos, e subestimando o efeito de valores culturais, crenças e ações em grupo. A relação entre capacidade cognitiva, sentimento e cultura é crucial à compreensão do aprendizado organizacional a partir de erros.

É evidente a influência sociocultural na aceção e consciência dos benefícios do aprendizado organizacional e da experiência profissional. As empresas selecionam a partir das vantagens materiais e palpáveis que são identificadas nos candidatos, e do ponto de vista cultural, as pessoas procuram locais com benefícios que componham suas remunerações. É comum, não haver tempo hábil para implementar capacitações e desenvolver competências, por conta disso, as empresas buscam colaboradores já capacitados, com experiência na área. Aprendizado organizacional pode ser conceituado como uma alteração no conhecimento da corporação que acontece, a partir da experiência.

De acordo com O'Reilly (2008), a cultura organizacional seria o conjunto de valores, que atravessa as práticas arraigadas na organização, distinguindo-a das demais, no que se refere à liderança, processo decisório, enfrentamento de dúvidas, conflitos e transformações, e sobretudo, pela valorização das pessoas.

3 | CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional, pode ser definida como um modelo de pressuposições fundamentais, criado, descoberto ou desenvolvido por um certo grupo, enquanto aprende a trabalhar com os desafios da adaptação exterior e integração interior. É aperfeiçoado ao longo do tempo, de modo que possa ser repassado aos novos membros, ensinando-lhes a conduta adequada que precisam desenvolver para observar, entender e sentir a organização (SCHEIN, 2010).

O'Reilly (2008) postula que a cultura organizacional altera o comprometimento pessoal, uma vez que os valores, regras e procedimentos, transmitidos aos colaboradores recém-admitidos, podem condicionar ou influenciar o sentimento de pertencimento e o acordo psicológico.

A cultura desempenha uma função que inclui, essencialmente, todos os ângulos de uma organização, e cabe ressaltar que é elaborada, preservada e transmitida pelos sujeitos nas interações. A cultura organizacional está direcionada a valorização das pessoas, a cooperação e ao trabalho em equipe, pois busca a otimização dos processos que são capazes de alterar a organização do trabalho, a fim de aproveitar as potencialidades dos colaboradores (Madalozzo; Zaneli, 2016). Cabe destacar que os grupos e as organizações compartilham as impressões acerca da natureza das relações reproduzindo as redes que

são construídas para estabelecer as relações de poder, amizade, colaboração e competição, a partir de uma identidade individual que compõem o papel de cada colaborador no grupo.

Assim, quando os níveis da cultura organizacional são definidos, é possível identificar os artefatos e comportamentos tangíveis e observáveis, tais quais, a propriedade, facilmente visível por parte dos colaboradores ou envolvidos com o negócio. Nesse âmbito podem ser incluídos o vestuário, o mobiliário, as instalações, o *layout*, a comunicação, a conduta dos funcionários, a missão, a visão e as metas. No segundo nível, encontram-se os valores e regras, relacionadas às estratégias, metas globais, sistemas de ação e códigos de comportamento. No terceiro nível estão os pressupostos ou acepções essenciais, que equivalem a suposições fortemente materializadas na rotina, evidentes e inconscientemente condicionantes da conduta (MADALOZZO; ZANELI, 2016).

Na visão de Maheshkar (2017), a cultura seria um instrumento para mitigar as questões associadas à gestão de recursos e, por esse motivo, o ambiente moldaria a cultura global. Existiria um ajuste de características culturais que fortalecem a *employer brand* (marca do empregador) e seu efeito sobre os colaboradores, incluindo a criação de oportunidades iguais; a não discriminação; a recompensa ou repreensão consoante à performance; a compreensão do colaborador como pessoa; o suporte em períodos de crise; o respeito às normas, mas com flexibilidade e beneficência; a permissão de delegar responsabilidades e a mudança adequada de funções.

Schein (2010) afirma que é possível atuar na cultura organizacional com 10 fases interventivas, descritas a seguir: 1) obtenção do comprometimento da liderança, 2) seleção de grupos e entrevistas, 3) seleção do espaço para as entrevistas em grupo, 4) esclarecimento da finalidade dos encontros, 5) explicação sobre a forma de pensar a cultura, 6) identificação dos artefatos, 7) identificação dos valores, 8) identificação das suposições, 9) observação dos suportes e entraves e 10) análise conjunta.

Todas essas fases são conduzidas com a colaboração dos gestores e fundamenta-se no modelo de pesquisa clínica. O principal propósito na condução dos gestores à uma tomada de consciência acerca da forma de pensar e agir, de forma a apreenderem as dimensões antropológicas e psicológicas inseridas em sua cultura, a qual poderá ser estendida a outros elementos, como a segurança, dado importante que atravessa todas as ações realizadas na organização visando assegurar qualidade de vida.

As empresas possuem setores com funções e atividades específicas, cada colaborador possui função e atividades que lhes garantem a identidade e a atuação, todavia, compartilham da cultura, consolidando nas ações cotidianas os valores e as crenças. Nesse ínterim, as ações promovem o bem-estar dos colaboradores, disponibilizando-lhes conhecimento pessoal e qualificação profissional, em contrapartida, a empresa obtém produtividade, performance e redução de despesas, o que promove o desenvolvimento corporativo, tornando-a mais competitiva.

No cenário empresarial contemporâneo, procuram-se colaboradores cada vez mais

capacitados, daí surge a demanda de parâmetros específicos de seleção para preencher cargos vagos. Sob essa óptica, os treinamentos visam qualificar os colaboradores para cumprir as tarefas, melhorar a produtividade, além de proporcionar o crescimento profissional do funcionário, oferecendo-lhe no processo de aprendizagem a experiência necessária para desempenhar com competências as funções do cargo que irá exercer.

Conforme Teófilo et al. (2013), as empresas têm realizado investimentos em procedimentos de capacitação como uma ferramenta tática, ao considerar que a capacitação e o desenvolvimento dos recursos humanos resultam em maior produtividade e rentabilidade, atendendo os clientes internos e externos, colaboradores e sociedade. A qualificação profissional habilita os funcionários e expande o campo de atuação da empresa, permitindo-lhes acompanhar as mudanças de mercado.

O treinamento, segundo Chiavenato (2010), é o procedimento sistemático que inclui mudança de habilidades, saberes, atitudes ou conduta de funcionários, de forma a estimulá-los a uma maior produtividade. Na visão do autor, o desenvolvimento pessoal inclui uma série de experiências que não são obrigatoriamente associadas ao posto ocupado, mas que podem proporcionar chances de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional, visando a própria carreira do colaborador.

As organizações referenciadas pela identidade cultural determinam as competências e habilidades que serão enfatizadas no treinamento, utilizando como base a avaliação do processo produtivo, seja por retroação direta, a partir do que os funcionários relatam como necessidade, ou pela visão organizacional (DE MARCHI; SOUZA; CARVALHO, 2013).

4 | TREINAMENTO COMO VIÉS

Na empresa, os colaboradores possuem habilidades que o treinamento pode desenvolver e potencializar. O treinamento é um processo educativo que transforma comportamentos e atitudes reativas em condutas proativas e arrojadas, o que melhora o espírito de grupo e a capacidade criativa. Os programas de treinamento envolvem a troca de informações e funciona como preparatório de ações e, quando implantados de maneira acertada, permite: analisar as necessidades da empresa, definir prioridades setoriais, caracterizar o que deve ser desenvolvido e elaborar planos de capacitação (GUELBERT et al., 2008).

Cabe salientar que o treinamento refere-se a capacidade do funcionário em cumprir tarefas estabelecidas, previamente, pelos administradores, enquanto o desenvolvimento se refere ao conhecimento, aptidões e posturas do colaborador que aliadas aos valores éticos, permitirão o desempenho das funções de forma competente, técnica e otimizada (DE MARCHI; SOUZA; CARVALHO, 2013).

Nunes et al. (2018) apontaram que a maior parte das organizações usa avaliações de desempenho, observações diretas e solicitações de gestores e gerentes, a fim de

auxiliar as ações para treinamento e desenvolvimento. Afirmando que os treinamentos e desenvolvimentos, nas empresas pesquisadas optam pelo modelo informal, sem padronização. Os principais instrumentos incluíram treinamento de tarefas cotidianas, metodologias baseadas em casos, jogos empresariais, modelagens de comportamento, rodízio de funções, gestão de carreira, *coaching*, responsabilidade social, *feedback* e gestão de performance. Ainda, no que concerne à satisfação do processo de T&D, as organizações manifestaram certo descontentamento em virtude da rotatividade existente no panorama vigente na área comercial, após o treinamento, os colaboradores mudam de corporação em curtos períodos, impedindo a empresa de usufruir das vantagens de T&D.

De acordo com Marchi, Souza e Carvalho (2013) dentre os princípios do T&D, incluem-se a adequação dos funcionários à cultura empresarial, mudanças de conduta que não agregam valor, desenvolvimento de competências e flexibilidades para encarar o progresso e a modernização, além de organizar os empregados para redistribuições por aptidões e redução de custos.

Para Chiavenato (2010), o desenvolvimento de pessoas relaciona-se mais à educação e orientação ao futuro, ao invés de se restringir ao treinamento. Sendo mais focado no desenvolvimento individual do colaborador e sua carreira, não se atrelando ao cargo que ocupa, auxiliando-os a aprender novas posturas e conceitos, modificando comportamentos e tornando-os mais efetivos em suas funções (DE MARCHI; SOUZA; CARVALHO, 2013).

Entre as metodologias de desenvolvimento estão incluídos o rodízio de cargos; as posições de assessoramento; o aprendizado prático; a atribuição de colegiados; os cursos e congressos externos; as simulações; os treinamentos externos; os estudos de casos; os jogos empresariais; os centros de desenvolvimento interno; e o *coaching* (CHIAVENATO, 2010).

Conforme Giovanella et al. (2013), a competição universalizada é uma questão de sobrevivência para as empresas, e adquirir companhias no exterior pode ser uma das formas mais eficazes de se inserir em mercados externos. E nesse ínterim, a aprendizagem organizacional é um dos fatores mais relevantes. Percebe-se a aprendizagem organizacional como uma vantagem competitiva, influenciando inovações em um mercado globalizado.

Uma melhor prestação de serviços demanda que a empresa embase seu capital humano em T&D, mantendo-os motivados na realização de seus serviços com a maior ciência possível, de forma que possa desenvolver as novas atribuições aprendidas em cargos futuros.

Os procedimentos de treinamento e desenvolvimento, se adequadamente delineados e executados, disponibiliza ao mercado, profissionais treinados e qualificados, tornando a organização apta a atender as demandas de sua clientela.

O investimento no colaborador é uma necessidade para manter presença no mercado e para fidelizar os clientes, assim, as empresas investirão em recursos humanos,

com vistas ao maior desempenho, já que com os instrumentos de T&D, trilharão para o êxito conjunto. O sucesso institucional está relacionado a habilidade que a empresa possui para manter as características de cada segmento, garantindo que os valores presentes na cultura se consolidem, fazendo parte do comportamento dos colaboradores.

Nesse âmbito é relevante destacar a cultura de segurança que exige implicação e compromisso tanto do colaborador quanto do gestor. A cultura de segurança é essencial para que comportamentos e ações dos colaboradores sejam desenvolvidos e mantidos. Geralmente, tal cultura de segurança é caracterizada e identificada, de modo que companhias que apresentam menor taxa de acidentes exprimem uma cultura de segurança mais madura, demonstrando o compromisso dos gestores, o empenho dos colaboradores e a comunicação eficiente sobre a segurança (SILVA; LIMA, 2004).

5 | CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO

No Brasil, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é uma política pública que incentiva a prevenção, aplicando alíquotas de previdência social diferenciadas para práticas e investimentos que resultam em melhorias na promoção à saúde (Brasil, 2009). Essa iniciativa é uma tentativa de contrapor a cultura de monetização dos riscos, como no caso de insalubridade e aposentadorias especiais que desvirtuam a real promoção da saúde em função do provento financeiro.

Os fatores de risco em um ambiente de trabalho poderão ser do tipo mecânico (como maquinário com proteção insuficiente), físico (como temperaturas e ruídos), biológico (como agentes infecciosos) e ergonômico (como estressores físicos ou mentais). A organização com cultura de proteção assume pressupostos baseados na prevenção de doenças e promoção do bem-estar de seus colaboradores. Não se deve ignorar os estresses psicossociais, incluindo nesse campo a violência física e psicológica em ambientes profissionais, que podem conduzir a erros e acidentes (MADALOZZO; ZANELLI, 2016).

Acidentes de trabalho são fruto da não consonância com os regramentos e/ou com práticas inadequadas. É fato que as medidas de segurança poderão delongar operações rotineiras, em contrapartida, poderão otimizar os resultados a longo prazo, levando-se em consideração as decorrências de incidentes importantes, assumindo-se, assim, a complementaridade entre segurança e produtividade.

A saúde integral resulta de práticas e intervenções realizadas que priorizem a segurança, fortalecendo a ideia de organizações saudáveis e produtivas, ou seja, voltadas à integridade física e mental de seus funcionários, bem como do meio ambiente. Madalozzo e Zanelli (2016) salientam, que cabe identificar valores e crenças que fortalecem comportamentos seguros, destacando o papel dos gestores, com suas crenças e valores individuais, os quais podem intervir ativamente nas políticas e estratégias da organização,

com vistas à segurança no trabalho. Identificar a importância dos protocolos de segurança pode levar à consciência acerca da importância do cuidado individual, e deste para o grupo.

Conforme Leveson (2011), o verdadeiro motivo da maior parte dos acidentes reside nas interações, incluindo o *feedback* e o controle entre os componentes técnicos e organizacionais. O treinamento de segurança exerce uma função fundamental na promoção de uma cultura de segurança, onde a segurança seja compreendida e aceita como prioridade. Ho e Dzeng (2010) salientam que um fator significativo na promoção da cultura de segurança seria a qualidade dos treinamentos com esse fim, uma vez que interfere diretamente na segurança nos locais de trabalho.

Nesse seguimento, Avnet (2015) forneceu uma perspectiva analítica sobre a avaliação da cultura corporativa e práticas de segurança e propõem que cultura organizacional pode ser entendida como uma rede de modelos mentais compartilhados. Apesar da impossibilidade de capturar a totalidade da cultura de uma empresa, é possível apreender o conhecimento compartilhado acerca da segurança do sistema.

6 | METODOLOGIA

Este artigo baseou-se em inúmeras obras e teóricos do assunto na área de aprendizagem organizacional e segurança no trabalho.

Procedeu-se a uma revisão bibliográfica narrativa, revisão de literatura, mediante a consultas de publicações e artigos de periódicos, em bancos de dados e plataformas virtuais.

A fundamentação teórica foi essencial para dar sustentação e enriquecer o debate, pois este tema traz em sua base inúmeras explicações e divergências teóricas acerca de sua fenomenologia. Assim sendo, conhecer os diferentes olhares sobre o assunto em questão faz-se necessário para melhor conhecer e contribuir com a discussão sobre o referido tema (MARTINS; PINTO, 2001).

A metodologia de revisão bibliográfica narrativa – revisão de literatura – tem a finalidade de compreender e analisar argumentos científicos relacionados a determinado assunto, com a finalidade de situar o pesquisador em face às informações coletadas fazendo com que esse às analise e as compreenda de acordo com a ótica que fundamenta seu entendimento sobre o fenômeno. Assim, verifica-se que a revisão bibliográfica narrativa – revisão de literatura – possibilita uma reflexão sobre o tema a partir de uma nova abordagem, culminando em novas conclusões (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Em síntese, a finalidade da metodologia de revisão bibliográfica narrativa – revisão de literatura –, adotada no presente estudo, está associada a uma relação mais específica entre o pesquisador e as teorias, por meio da leitura, conduzindo os envolvidos à interpretação própria (DEMO, 2009).

71 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente revisão bibliográfica corrobora que os programas de treinamento são uma relevante estratégia para impulsionar a competitividade entre as organizações. Considerando o panorama organizacional, a questão do treinamento, seus benefícios e desafios de implementação, tem sido muito mais associada à estratégia competitiva, com vistas à superação de metas, mais do que ao aprendizado em âmbito organizacional. Não é raro que as empresas, quando enfrentam períodos de crises econômicas, reduzam os investimentos associados aos treinamentos, e tal visão decorre da não mensuração das vantagens associadas a eles.

Progressos na área dos treinamentos descrevem a percepção da cultura organizacional, a qual afeta a efetividade dos treinamentos em meios institucionais, para além de ser um benefício estratégico, em um extenso e complexo universo. Em tal panorama, vários elementos deveriam ser considerados, a não compreensão da complexidade e decorrências do próprio sistema organizacional pode conduzir a análises incertas e fomentar o acúmulo de erros. Afora isso, certas situações poderiam ser desprezadas, ou por inserirem-se em contextos mal estruturados ou em modificação.

Como certos indicativos podem ser compreendidos de formas diversas pelos indivíduos, é comum não se ter um completo entendimento da integralidade da situação. Embora muitos ainda tentem ocultar as contradições internas à organização, o ideal é sua explicitação, de forma a fortalecer a cultura de aprendizagem e de segurança no trabalho, seu reconhecimento e análise possibilita buscar alternativas para amenizar e/ou reverter questões importantes. Isto posto, a manutenção das organizações depende da disposição de seus elementos em identificar as contradições, examiná-las e adotar ações para sua correção. No que tange à segurança, o acúmulo de erros é um dos pontos mais relevantes que poderiam ser beneficiados por tal conduta.

Embora a cultura de segurança deva ser avaliada processualmente, entre extremos que possibilitam consciências intermediárias, com diferentes níveis, capazes de reconhecer as potencialidades de vulnerabilidade e o agravamento do acúmulo de erros.

O valor da cultura de segurança e bem-estar em organizações é muito maior que o suprimento de equipamentos para a proteção individual e coletiva, ou a cobertura de insalubridade. Comportamentos seguros devem compor uma estratégia organizacional com o propósito de atingir suas metas, ultrapassando as exigências legais, os pré-requisitos técnicos, ou os meios de prevenção a acidentes de trabalho. Com a finalidade de que situações potenciais, que poderiam desencadear acidentes, sejam neutralizadas, se faz necessário eliminar condutas inseguras, o que só pode ser possível caso todos os envolvidos se comprometam com a ideia.

Quebrar os paradigmas arraigados durante muito tempo não é uma tarefa simples, assim como mudar comportamentos ou culturas organizacionais não é fácil, e sim, somente

possível mediante a influência dos gestores, onde por valorizarem os conceitos de bem-estar e segurança possam mediar os resultados. Tais paradigmas, criados nas organizações, são transmitidos para a próxima geração de colaboradores, corroborando um dado comportamento como válido à organização. Implantar uma nova cultura, fundamentada em valores de cautela e cuidado, especialmente em posições de liderança, é uma tarefa penosa, não conclusa em curtos espaços de tempo, pois solicita planejamento, atuação, avaliação de resultados e correções de desvios, ou seja, continuamente.

Nesse sentido, foram averiguados os principais aspectos da experiência profissional oriunda da aprendizagem como um benefício individual, bem como a investigação dos critérios adotados pelas organizações que oferecem experiência profissional como parte do pacote de benefícios ofertado; a importância das relações humanizadas, articulando-se com a aprendizagem organizacional como propósito de consolidar organizações sustentáveis; e a compreensão da aprendizagem e da segurança como elementos constitutivos da cultura organizacional.

Isto posto, considera-se que o presente estudo demonstra a valorização do aprendizado profissional como um benefício, bem como da saúde e da segurança do trabalho como cruciais à toda organização, a fim de atingir seus objetivos de produtividade, fidelização de clientela e satisfação das equipes de trabalho.

Assim, em síntese, o presente estudo avaliou questões referentes ao desenvolvimento pessoal e ao aprendizado no âmbito da segurança do trabalho, uma vez que comportamentos seguros por parte dos integrantes poderão ser decisivos na trajetória organizacional. Sugere-se, também, que mais estudos sejam conduzidos a fim de refletir e fortalecer a temática, levando-se em consideração os avanços científicos da sociedade e do mercado, bem como os renomados autores do campo da aprendizagem organizacional.

REFERÊNCIAS

AVNET, M. S. A Network-based Approach to Organizational Culture and Learning in System Safety. *ProcediaComputer Science*, [s. l.], v.44, p.588-598, 2015. ISSN: 1877-0509.

BEHAR, C.B.; CAMPOS, L.A.M. (Orgs.). *Psicologianas Organizações*. 1. ed. Rio de Janeiro: SESES, 2014

BRASIL. Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm. Acesso em: 1 julho 2020.

CATINO, M.; PATRIOTTA, G. Learning from Errors: Cognition, Emotions and Safety Culture in the Italian Air Force. *Organization Studies*, [s. l.], v. 34, n. 4, p. 437-467, 2013. e-ISSN: 1741-3044.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. ISBN: 978-85-352-3754-2.

DE MARCHI, M. O.; SOUZA, T. M.; CARVALHO, M. B. DE. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais, Aracaju, v. 1, n.16, p. 29-40, mar. 2013. e-ISSN: 2316- 3143.

GIOVANELLA, R.; MELLO, C. B. C. de; SEVERO, E. A.; DORION, E. C. H. Aprendizagem organizacional e implicações para as estratégias de internacionalização. In: SCHREIBER, D. (Org.). Inovação e Aprendizagem Organizacional. Novo Hamburgo: Aspeur Fevalle, 2013. 835 p. ISBN: 978-85-7717-163-7. pp. 209-229.

GUELBERT, M.; GUELBERT, T. F.; MERINO, E. A. D.; LESZCZYNSKI, S. A. C.; GUERRA, J. C. C.Treinamento e desenvolvimento: mais do que uma vantagem competitiva para as organizações. In: XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Rio de Janeiro, 13 a 16 de outubro de 2008.

HO, C.; DZENG, R. Treinamento em segurança da construção via e-learning: eficácia da aprendizagem e satisfação do usuário. Computadores e Educação, [s. l.], v. 55, n. 1, p. 858–867, 2010.

LEMONS, A. B. Comunicação organizacional e gestão do conhecimento: práticas, interface e modelagem. 2019. 176 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2018.

LEVESON, N. Engineering a safer world: systems thinking applied to safety. Cambridge: MIT, 2011. ISBN-10:0262533693; ISBN-13: 978-0262533690.

MADALOZZO, M. M.; ZANELLI, J. C. Segurança no trabalho: a construção cultural dos acidentes e catástrofes no cotidiano das organizações – Uma perspectiva da psicologia. Curitiba: Juruá, 2016. 130 p. ISBN: 9788536255613.

MAHESHKAR, S. Employer branding and organizational culture: key ingredients for organizational effectiveness curry. Journal of Management Research & Review, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 16-22, 2017.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Metodologia do trabalho científico. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 256 p. ISBN-10 8597010665. ISBN-13 978-8597010664.

MARTINS, G. de A.; PINTO, R. L. Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001. 96 p. ISBN-10: 8522430047. ISBN-13: 9788522430048.

MAYER, G. W.; PRANGE, C.; ROSENTAEIL, L. Psychological perspectives of organizational learning. In: DIERKES, M.; ANTAL, A. B.; CHILD, J.; NONAKA, I. (Orgs.). Handbook of organizational learning and knowledge. Oxford: Oxford University Press, 2001.

NUNES, E.; OLIVEIRA, N. C. B. de; DETOMI, B.; VILAS BOAS, A. A.; MARTINS, M. S. de A. Práticas de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas em Prestadoras de Serviços e Comércio. Rev. FSA, Teresina, v. 15, n. 3, art. 12, p. 234-252, mai./jun. 2018. e-ISSN: 2317-2983.

O'REILLY, C. Corporations, Culture, and Commitment: motivation and social control in organizations. California Management Review, v. 50, n. 2, p. 85-101, 2008. DOI: 10.2307/41166436.

REICHEL, H. Treinamento e Desenvolvimento. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. 196 p. ISBN: 978-85-387- 0132-3.

REZENDE, F. P. de; FREITAS, F. O. de; SILVA, E. A. T. de O. Cultura Organizacional e Resistência a Mudança. In: VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2011.

SCHEIN, E. Organizational culture and leadership. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010. ISBN-10: 0470190604. ISBN-13: 978-0470190609.

SEZÕES, C. M. I. Impacto das estratégias de employer branding no ambiente interno e externo da empresa. Estudo de caso. 2017. 101 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - ISG Escola Superior de Gestão. Lisboa, 2017.

SILVA, C. A. S.; LIMA, M. L. Culturas de segurança e aprendizagem com acidentes. In: VALA, J.; GARRIDO, M.; ALCOBIA, P. (Org.). Percursos da investigação em psicologia social e organizacional. Lisboa: Colibri, 2004. vol. I, p. 257-270.

STUART, A. A blended learning approach to safety training: Student experiences of safe work practices and safety culture. Safety Science, [s. l.], v. 62, p. 409-417, feb. 2014. ISSN: 0925-7535.

TEÓFILO, A. T.; TEÓFILO, S. T.; COUTINHO, R. E. T.; BARBOSA, M. V.; FERREIRA, S. L. Treinamento como ferramenta estratégica para o desenvolvimento corporativo. In: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, outubro de 2013.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abordagem Socioprática 198, 203, 204, 205, 213

Administração 2, 5, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 51, 54, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 70, 77, 79, 80, 99, 101, 111, 116, 121, 129, 130, 131, 144, 145, 146, 157, 163, 165, 196, 198, 207, 208, 217, 234, 235, 239, 250, 263

Análise Envolvória de Dados 68, 71, 76, 78, 79, 80

Aprendizagem Organizacional 8, 121, 126, 128, 165, 198, 199, 202, 203, 205, 206, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 226, 228, 230, 231

B

Bibliometria 113, 115, 123

Board of Directors 130, 131

C

Câmaras Municipais 6, 18, 19, 20, 23, 24, 26, 27, 29, 31, 32, 33, 34

Capital Intelectual 8, 179, 196, 217, 218

Competências 66, 148, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 168, 182, 183, 184, 185, 187, 189, 190, 192, 194, 202, 204, 213, 220, 222, 223, 225, 226

Conclusão 6, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 66, 76, 96, 100, 240, 250

Controle 18, 20, 21, 22, 24, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 61, 62, 65, 66, 101, 161, 173, 181, 191, 228, 250

Controle Interno 33, 36, 37, 38, 39, 40, 50, 53, 54, 55, 57

Coordenadores 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 157, 235

Corporate Governance 130, 131, 132, 133, 134, 136, 140, 143, 144, 145, 146

Cultura Organizacional 8, 117, 121, 126, 159, 182, 201, 221, 222, 223, 224, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 236, 241, 249, 250

D

Desenvolvimento 5, 8, 1, 7, 8, 9, 12, 13, 17, 20, 41, 53, 61, 69, 71, 84, 85, 92, 94, 95, 98, 101, 102, 113, 116, 117, 118, 121, 126, 128, 129, 144, 148, 149, 150, 153, 154, 155, 157, 159, 161, 162, 163, 165, 167, 173, 174, 175, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 193, 194, 195, 196, 199, 200, 201, 205, 206, 207, 208, 211, 212, 214, 218, 219, 221, 222, 224, 225, 226, 230, 231, 232, 237, 241, 244, 245

E

Educação 6, 1, 7, 8, 15, 16, 18, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 68, 69, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 90, 91, 92, 93,

101, 102, 108, 110, 111, 126, 154, 157, 164, 178, 181, 194, 195, 216, 226, 231, 234, 235, 238, 240, 247, 263

Eficiência 6, 10, 17, 20, 21, 40, 58, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 120, 150, 153, 181, 201, 242

Empresas 37, 69, 98, 101, 103, 104, 107, 108, 109, 110, 114, 116, 117, 118, 120, 121, 127, 130, 131, 146, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 161, 162, 163, 164, 165, 169, 170, 171, 172, 174, 175, 176, 178, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 188, 191, 192, 194, 199, 200, 202, 206, 207, 208, 217, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 229, 250

Epistemologia 1, 2, 3, 7, 8, 15

Estratégia 16, 20, 111, 117, 146, 152, 179, 184, 185, 187, 194, 195, 196, 198, 206, 208, 217, 219, 229

G

Gestão 6, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 33, 34, 35, 37, 39, 40, 55, 58, 61, 64, 65, 66, 70, 78, 79, 99, 100, 101, 102, 103, 111, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 144, 145, 146, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184, 186, 187, 190, 191, 193, 194, 195, 196, 197, 200, 202, 217, 218, 221, 223, 224, 226, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 240, 242, 245, 249, 250, 263

Gestão de Pessoas 7, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 144, 145, 146, 150, 154, 156, 169, 170, 173, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184, 193, 194, 195

Gestão Escolar 233, 235, 242

I

IFFluminense 68, 69, 70, 72, 77, 78

Impacto Econômico 7, 94, 97, 110

Imposto 1, 10, 36, 42, 43, 48, 49, 51, 116

Informação 6, 7, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 39, 63, 65, 69, 81, 82, 83, 85, 91, 92, 93, 121, 122, 128, 129, 171, 172, 177, 180, 181, 200, 201, 203, 214, 231, 239, 250, 251

Inovação 8, 69, 73, 83, 91, 92, 93, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 195, 196, 197, 202, 206, 217, 218, 231, 236, 240, 243

Internationalization 130, 131, 132, 134, 140

M

Matriz SWOT 94, 99, 104

N

Nova Administração Pública 6, 8, 9, 10, 15, 16

O

Organizações Intensivas em Conhecimento 8, 198, 199, 200, 201, 206, 209, 210, 215, 216

P

Patrimônio Público 39, 58, 59, 60, 61, 64, 66

People Management 113, 114, 130, 132, 133, 134, 179

Personnel Committee 7, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144

Pesquisa Científica 7, 8, 129

Pessoal 6, 36, 37, 38, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 61, 98, 102, 115, 116, 117, 118, 155, 163, 172, 173, 222, 223, 224, 225, 230, 240

Polo Epistemológico 6, 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14

Polo Teórico 6, 1, 3, 5, 6, 7, 8, 11, 14

Ponte dos Barreiros 94, 95, 96, 97, 99, 100, 104, 106, 111, 112

Práticas 3, 5, 21, 68, 69, 71, 77, 84, 91, 92, 114, 117, 118, 119, 122, 126, 127, 145, 148, 149, 150, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 168, 170, 181, 183, 185, 204, 206, 209, 215, 222, 223, 227, 228, 231, 240, 249

Problemática 6, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 104, 110, 115, 128

Processos 4, 6, 12, 14, 20, 39, 66, 82, 83, 84, 90, 98, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 180, 181, 182, 183, 185, 187, 188, 190, 194, 195, 196, 200, 202, 205, 207, 212, 213, 215, 218, 222, 223, 234, 235, 237, 240, 243, 246, 249

Programas 23, 121, 122, 148, 149, 155, 159, 161, 162, 163, 165, 167, 168, 219, 221, 225, 229

R

Redes Sociais 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178

Relação docente 81

Rendimento Discente 8, 233, 235, 240, 249

S

São Vicente 94, 95, 97, 98, 99, 101, 104, 107, 108, 111, 112

Saúde 6, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 58, 59, 61, 62, 65, 66, 79, 85, 92, 102, 107, 108, 109, 110, 120, 121, 122, 189, 191, 192, 227, 230

Seget 7, 113, 114, 115, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129

T

Tecnologia 1, 8, 18, 58, 68, 69, 78, 81, 82, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 113, 114, 115, 123, 124, 126, 127, 129, 169, 171, 172, 177, 179, 180, 181, 184, 187, 188, 190, 191, 195, 196, 200, 201, 232, 239, 249, 250, 263

TICs 7, 81, 82, 83, 84, 90, 91, 93

Transparência 6, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 131, 235

Treinamento 8, 113, 117, 121, 126, 128, 148, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 161, 162, 163, 164, 165, 167, 174, 175, 179, 180, 182, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 194, 195, 196, 219, 220, 221, 222, 225, 226, 228, 229, 231, 232

ADMINISTRAÇÃO:

PERSPECTIVAS TEÓRICAS E

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS



CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA

(ORGANIZADOR)

ADMINISTRAÇÃO:

PERSPECTIVAS TEÓRICAS E

FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA
(ORGANIZADOR)