

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

contato@atenaeditora.com.br

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

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

## **APRESENTAÇÃO**

O livro “Administração: 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>

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>81</b>
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	
<b>doi</b> <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128067">https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128067</a>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>94</b>
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	
<b>doi</b> <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128068">https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128068</a>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>113</b>
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	
<b>doi</b> <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128069">https://doi.org/10.22533/at.ed.7842128069</a>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>130</b>
THE ROLE OF THE PERSONNEL COMMITTEE IN LARGEST INTERNATIONALIZED BRAZILIAN COMPANIES	
Alba Zucco	
Eduardo de Camargo Oliva	
Edson Keyso de Miranda Kubo	
<b>doi</b> <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280610">https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280610</a>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>148</b>
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	
<b>doi</b> <a href="https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280611">https://doi.org/10.22533/at.ed.78421280611</a>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>169</b>
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**

## ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DAS PRODUÇÕES CIENTÍFICAS PUBLICADAS NOS ANAIS DO SEGET NA ÁREA TEMÁTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Data de aceite: 01/06/2021

**Gerson Senff**

Univinci

**Juliana Elizabeth Vinter**

Univinci

**Juliana França**

Univin

**Karine Niewiadonski**

Univinci

**Rafael Eduardo Abelino**

Univinci

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo identificar as produções científicas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) na área temática de Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018 indicando possíveis tendências para área de Gestão de Pessoas. Para atingir o objetivo proposto utilizou-se como procedimentos metodológicos pesquisa bibliométrica. Para Oliveira et al. (2009) este tipo de pesquisa “é utilizada para quantificar processo de comunicação escrita e o uso de indicadores bibliométricos para medir a produção científica”. Para facilitar o processo de análise das informações coletadas foram estabelecidas categorias de análise considerando os processos de gestão de pessoas definidos por Chiavenato (2004), relacionando o tema do artigo com o processo de gestão de pessoas. A coleta de dados identificou 460 artigos na área temática da

Gestão de Pessoas. Resultados apontam para a tendência das produções científicas no âmbito da Gestão de Pessoas estarem centralizados nos seguintes processos: desenvolver; manter e agregar pessoas que se relacionam com os temas: treinamento e desenvolvimento; formação e aprendizagem; relacionamento no ambiente de trabalho; gestão de conflitos; segurança e qualidade de vida no trabalho; recrutamento e seleção de pessoas.

**PALAVRAS - CHAVE:** Gestão de Pessoas, Bibliometria, Processos, Seget.

**ABSTRACT:** This article aims to identify the scientific productions published in the guidelines of the Symposium of Excellence in Management and Technology (SEGET) in the thematic area of People Management in the period from 2009 to 2018 indicating possible trends for the area of People Management. To achieve the proposed objective, bibliometric research was used as methodological procedures. This article aims to identify the scientific productions published in the guidelines of the Symposium of Excellence in Management and Technology (SEGET) in the thematic area of People Management in the period from 2009 to 2018 indicating possible trends for the area of People Management. To achieve the proposed objective, bibliometric research was used as methodological procedures. Data collection identified 460 articles in the thematic area of People Management. Results point to the trend of scientific productions in the scope of People Management being centered on the following processes: develop; maintain and aggregate people who relate to the themes:

training and development; training and learning; relationship in the workplace; conflict management; safety and quality of life at work; recruitment and selection of people.

**KEYWORDS:** People Management, Bibliometry, Processes, Seget .

## 1 | INTRODUÇÃO

A globalização ao longo dos tempos tem transformado a realidade das empresas, uma vez que trouxe ao mesmo tempo a modernidade e novos desafios para os ambientes organizacionais no que se refere as tarefas, processos, ambiente, tecnologia, estrutura e pessoas.

Diante dessa realidade global um dos processos cada vez mais dinâmicos e importantes para se administrar diz respeito ao gerenciamento de pessoas. Pelo fato de que essa relação exige das empresas a adoção de estratégias cada vez mais proativas e inovadoras no sentido de tornar o ambiente de trabalho ao mesmo tempo agradável e produtivo. É evidente que gerenciar pessoas nos dias atuais não é uma tarefa simples mas complexa, pelo fato de que múltiplos interesses e motivações estarem implícitos nas relações entre a empresa e as pessoas.

Dada a complexidade que cerca as relações entre os interesses organizacionais e individuais das pessoas e no sentido de poder entender de maneira mais abrangente o que vem a ser gestão de pessoas utilizou-se como referencial teórico para esse estudo Chiavenato (2004). Para este autor a moderna gestão de pessoas divide-se em seis processos assim distribuídos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter, e monitorar pessoas.

Esses processos abrangem subprocessos que estão relacionados com diversos aspectos da gestão organizacional como por exemplo: recrutamento e seleção de pessoas, avaliação de desempenho, qualidade de vida no ambiente de trabalho, dentre outras questões que envolvem a relação entre a organização e os seus colaboradores. Vale ressaltar que os processos de gestão de pessoas buscam em sua essência adotar políticas e práticas de gestão no sentido de tornar a gestão de pessoas cada vez mais eficiente e eficaz capaz de tornar a empresa cada vez mais competitiva diante das exigências propostas pelo mercado de um modo geral.

Em face do exposto e no sentido de poder compreender quais as questões que estão em evidência na área temática da gestão de pessoas no âmbito acadêmico e científico é que elaborou-se a seguinte questão de pesquisa: - Quais os principais temas que foram pesquisados e publicados no Seget entre 2009 a 2018 na área da gestão de pessoas?

Diante da elaboração da questão-problema elaborou-se como objetivo geral deste artigo identificar as produções científicas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) na área temática de Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018 indicando possíveis tendências para área de Gestão de Pessoas.

No sentido de responder a essa problemática e ao objetivo proposto por este estudo foi elaborada pesquisa bibliográfica e bibliométrica com vistas a coleta dos dados nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.

As buscas acerca das produções acadêmicas nos anais do referido evento científico indicam de maneira preliminar algumas possíveis tendências para a área de gestão de pessoas. A escolha do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia deu-se em virtude do mesmo possuir abrangência nacional e por ter uma densa trajetória no que concerne a organização de eventos na científico na área da Gestão e Tecnologia atingindo nesse ano de 2020 a sua 17ª edição. Tais requisitos atestam a qualidade e referencia o Seget como sendo um dos principais eventos da área de Gestão e Tecnologia do Brasil.

No âmbito dos procedimentos metodológicos para atender a problemática e os objetivos propostos neste estudo foi utilizado pesquisa bibliométrica. Stumpf e Branco (2010), afirma que a bibliometria pode ser utilizada para quantificar a citação dos documentos e contar quantas vezes outros documentos foram citados. que esse modelo se inicia pela introdução.

Os estudos bibliométricos são “usados para quantificar os processos de comunicação escrita e o uso de indicadores bibliométricos para medir a produção científica” (OLIVEIRA et al 2009, apud SANTOS, 2015, p. 6). Em síntese este tipo de pesquisa é aplicada para medir a produção científica de determinado conteúdo/assunto.

Desta maneira a aplicação da metodologia bibliométrica para essa pesquisa possibilitou uma maior compreensão acerca dos temas e processos abordados na área de gestão de pessoas no período pesquisado. Além da bibliometria outra técnica de pesquisa utilizada nesse artigo diz respeito a revisão bibliográfica, visto que por intermédio dela é possível investigar a escrita acadêmico-científica e, conseqüentemente, compreendê-la.

Na perspectiva dos referenciais teóricos que fundamentam este artigo foram: Chiavenato (1999 e 2004) Fleury e Fischer (1998); Dutra (2002); Tose(1997).

Dando continuidade na sequência pretende-se desenvolver a fundamentação teórica do tema Gestão de Pessoas e seus processos. Na terceira seção desse estudo serão apresentados os procedimentos metodológicos; quarta seção as análises e os resultados; e, na quinta seção, as considerações finais. Por último, será exposto as referências bibliográficas.

## **2 | REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Gestão de Pessoal**

Em um mercado altamente competitivo surge a necessidade cada vez maior de se manter nível de qualidade e excelência em alto nível, seja na produção dos produtos ou na prestação dos serviços. Essa exigência é decorrente de diversos fatores, dentre eles, a da facilidade e acesso a produtos e serviços e principalmente a variabilidade e diversidade

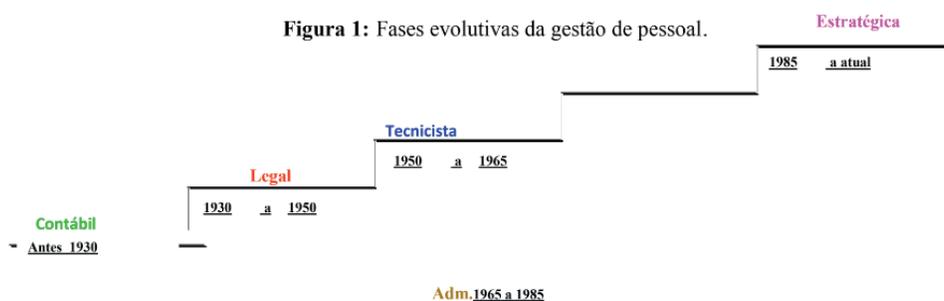
cada vez maior de produtos e serviços disponíveis para os seus consumidores. Manter um nível elevado de competitividade não é uma tarefa fácil pois envolve diversas variáveis e agentes no desenvolvimento desse processo.

Embora saibamos que os clientes tem um papel importante para a manutenção e sobrevivência das empresas no mercado, apesar disso não podemos desconsiderar o público interno aqui denominado como funcionários ou colaboradores que atuam nas organizações. Haja visto que suas atitudes profissionais podem influenciar positivamente ou negativamente nos resultados da empresa.

Tais atitudes são influenciadas sobretudo a partir das relações que se estabelecem no ambiente organizacional. Em linhas gerais essa relação pode-se ser denominada como administração de pessoas ou gestão de pessoas.

Vale ressaltar que a administração de pessoas ou de recursos humanos não é um processo novo. Contudo, ao longo dos tempos a forma como as empresas se relacionam com seus colaboradores vai se modificando. No sentido de poder compreender melhor como essas transformações acontecem ao longo do tempo Tose (1997,p. 22-41) aponta para a existência de cinco fases evolutivas da gestão de pessoal, conforme podemos observar na evolutivas da gestão de pessoal, conforme podemos observar na

**Figura 1:** Fases evolutivas da gestão de pessoal.



Fonte: Tose (1997)

As fases evolutivas da gestão de pessoas apresentadas na figura (1) de acordo com Tose (1997) apresentam as seguintes características:

A primeira fase denominada de contábil tinha como principal preocupação a relação com os custos da organização, as entradas e saídas de mão-de-obra consideradas efetivamente como registros contábeis

Em seguida no período de 1930-1950 denominada de fase legal, a principal preocupação está centralizada no cumprimento das leis trabalhistas CLT. Nesse período as relações trabalhistas no âmbito interno das organizações buscam instituir o papel do chefe de pessoal substituindo até então o chefe de produção. Esse profissional tem a função de controlar o cumprimento jurídico imposto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Uma outra fase importante para a gestão de pessoal diz respeito ao período tecnicista, no período de 1950-1965 com a implantação do modelo americano de gestão de pessoal.

Nesse período destaca-se no cenário brasileiro a implantação da indústria automobilística que de certa forma ampliam as relações e estruturas organizacionais no sentido de pensar novas relações trabalhistas com os colaboradores da empresa.

Novos comportamentos são adotados diante da expansão e desenvolvimento proposto pelo governo nacional. Nesse sentido, surgem embriões relacionados ao gerenciamento local e da cultura organizacional como uma estratégia importante de atuação interna. Vale ressaltar que nessa fase surge a figura do Gerente de Relações Industriais como ênfase nos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e cargos de salários dentre outros.

Dando continuidade ao processo evolutivo da gestão de pessoal uma quarta fase importante refere-se ao período chamado de administrativo ou também chamado por Tose como sindicalista. Esse momento marca uma nova relação entre capital e trabalho no período de 1965-1985. As relações industriais das empresas até então burocráticas passam a ser estabelecidas de modo mais humanista para com os sindicatos e sociedade. Nesse período no âmbito interno das empresas em virtude dessas influencias (sindicato-sociedade) vai sendo instituído função do gerente de recursos humanos.

E, por fim a última e 5ª fase chamada de estratégica surge a partir da década 1985 momento pelo qual as empresas vão incorporando em seus planejamentos a área de gestão de pessoas, agora não como um departamento isolado, mas como uma área que está interrelacionada com o planejamento estratégico organizacional, fundido nesse momento a função de diretoria de recursos humanos estratégico.

Diante das cinco fases da gestão de pessoal descritas acima por Tose (1997, p. 22-41) denominadas de contábil, legal, tecnicista, administrativa, estratégica, ambas nos mostram que a área de gestão de pessoas evoluiu ganhando cada vez mais espaços nos ambientes organizacionais incorporando cada vez mais processos aproximando ainda mais as relações entre a empresa e seus colaboradores.

Desta forma a gestão de pessoas tem incorporado cada vez mais políticas e práticas no sentido de tornar as relações entre os ambientes corporativos e seus colaboradores mais sincrônicos. Uma das questões que justificam tais atitudes é de que “são as pessoas que produzem, vendem, servem o cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios da empresa” (RIBEIRO, 2005, p.4).

Corroborando com Ribeiro(2005), Chiavenato (1999) menciona que é “por meio das pessoas que surge o trabalho, o comprometimento a produção de bens e serviços, e, conseqüentemente, a produtividade que se mostra como resultado no lucro da organização”. As pessoas nesse caso, são considerados como parceiros da organização.

E, nessa perspectiva de se pensar em políticas e práticas voltadas para melhor relação com os seus colaboradores é que podemos ampliar as discussões acerca da gestão de pessoas.

De modo prático Fleury e Fischer (1998) mencionam que a “gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho” (FLEURY e FISCHER, 1998, p. 18), demonstrando que as políticas e práticas adotadas pelas empresas podem influenciar positivamente ou negativamente na gestão de pessoas.

Dutra (2002) afirma que “a gestão de pessoas é um processo estruturado de interação inter-pessoal e a organização como a organização e o negocio no sentido de construir um projeto coletivo de ações conjuntas”.

A gestão de pessoas nesse caso, torna-se uma estrada, caminho, uma via de mão dupla na qual as pessoas contribuem para o desenvolvimento da empresa em contrapartida a organização promove o desenvolvimento das pessoas.

Em síntese a gestão de pessoas é representada pelas relação estabelecida entre as organizações e as pessoas. Sem as organizações e sem pessoas não tem existir gestão de pessoas. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões.

É nesse ambiente marcado pelas constantes trocas e interesses entre o ambiente corporativo e os seus colaboradores é que se efetiva na prática a gestão de pessoas.

No sentido de poder compreender qual a abrangência da gestão de pessoas no ambiente corporativo, pretende-se na sequência conhecer os processos que constituem esse paradigma de gestão.

## **2.2 Processos de gestão de pessoas**

De um modo geral quando nos referimos a terminologia “Gestão de Pessoas” a discussão abrange diversos ambientes: corporativos, acadêmicos, científicos dentre outros.

É inegável que a prática da Gestão de Pessoas varia de acordo com o ambiente organizacional, tamanho e objetivos pelos quais as organizações definem em seu planejamento estratégico.

Em linhas gerais a praticidade e a funcionalidade da Gestão de Pessoas dependem em grande parte dos processos internos e externos adotados pelas organizações em seus planejamentos: estratégicos, táticos e operacionais.

Considerando a complexidade que engloba o tema adotar a prática da Gestão de Pessoas abarca inúmeras políticas e práticas organizacionais que variam de acordo com os interesses e objetivos definidos pelas corporações.

Diante desse cenário global, tecnológico e dinâmico que se apresenta para o gerenciamento do ambiente organizacional e das pessoas, torna-se cada vez mais emergente a necessidade da adoção de políticas e práticas de gestão que venham

transformar a Gestão de Pessoas em um paradigma de administração capaz promover transformações nas relações com seus stakeholders internos e externos.

Nessa perspectiva, Chiavenato(2004) compreende que a moderna Gestão de Pessoas na prática é subdividida em seis processos, conforme podemos observar na imagem que segue

Agregar Pessoas	• Recrutamento e seleção, integração
Aplicar Pessoas	• Desenho de cargos, Avaliação de desempenho
Recompensar Pessoas	• Remuneração e Carreira, benefícios e serviços
Desenvolver Pessoas	• Treinamento e desenvolvimento, programas de comunicações
Manter Pessoas	• Atração e retenção, programa de qualidade de vida
Monitorar Pessoas	• Sistema de informação gerencial, pesquisa de clima organizacional

Figura 2: Os processos de Gestão de Pessoas

Fonte: Adaptado de Chiavenato. (2004)

Os seis processos de Gestão e Pessoas descritos por Chiavenato(2004) sistematizam de modo abrangente as políticas e práticas da gestão de pessoas, facilitando sobretudo a compreensão de modo amplo a respeito do que vem a ser gerir pessoas na prática corporativa.

É evidente que cada um dos processos descritos acima, abarcam características específicas, que serão apresentados de modo resumido na sequência.

### *2.2.1 Processos de Agregar Pessoas*

Está relacionado a captação de profissionais para atuar na empresa, abrangendo os processos de recrutamento e seleção de pessoas. No cotidiano dada a rapidez das mudanças no mercado como um todo, percebe-se que constantemente as corporações estão adotando seja no processo de recrutamento ou de seleção de pessoas, estratégias e técnicas cada vez mais diferenciadas, buscando sobretudo encontrar profissionais alinhadas com o perfil desejado pela empresa.

Vale destacar que dentre os seis processos descritos por Chiavenato (2004) esse é um dos mais importantes, haja visto que é por intermédio dele é que a empresa

admite profissionais em seu quadro de funcional. A execução inadequada desse processo pode gerar problemas no sentido de selecionar pessoas sem o perfil adequado para as necessidades da empresa. Em linhas gerais, tal processo abrange questões relacionadas ao recrutamento e seleção de pessoas, técnicas e estratégias.

### *2.2.2 Processos de Aplicar Pessoas*

O processo de aplicar pessoas envolve três aspectos importantes sub-processos: orientação das pessoas, desenho organizacional e de cargos e avaliação de desempenho. Essas questões sucedem o primeiro processo de gestão de pessoas, momento pelo qual o profissional já faz parte do quadro funcional da empresa. Nesse caso, também compete a esse processo questões relacionadas as orientações no sentido de apresentar tarefas, atribuições, responsabilidades inerentes ao cargo ocupado. Assim, como incorpora questões relacionadas ao acompanhamento do colaborador por intermédio da avaliação do desempenho.

Vale ressaltar que a orientação, a descrição adequada das funções e o acompanhamento sistemático das atividades desempenhada pelo colaborador é um dos requisitos fundamentais para a eficiência do referido processo de aplicar pessoas.

Em linhas, gerais é nesse processo que os colaboradores são orientados acerca da empresa e suas atribuições profissionais no ambiente corporativo. Os temas que englobam o processo de aplicar pessoas referem-se à :cultura e socialização organizacional (recepção e boas-vindas aos colaboradores) expressos por intermédio da ambientação e integração dos colaboradores; cargos e salários; e avaliação de desempenho.

### *2.2.3 Processos de Recompensar Pessoas*

A realidade global é marcada por um constante dinamismo das relações entre as empresas e seus colaboradores. Na medida em que o grau de exigências entre ambos estão maiores, exigindo de ambos uma postura cada vez mais assertiva no sentido de promover uma equidade entre os interesses da empresa e de seus colaboradores. Ainda nessa direção o desafio no âmbito corporativo refere-se a adoção de políticas pertinentes as recompensas organizacionais para seus colaboradores. Em linhas gerais o referido processo envolve estratégias relacionadas ao sistema de remuneração que vai além da remuneração básica do colaborador.

Engloba a prática de incentivos salariais (bônus, participação nos resultados, opções de compra de ações da companhia, remuneração por competência, remuneração variável); e ou benefícios (seguro de vida e ou de saúde, refeições subsidiadas, dentre outros).

Esse processo é importante na medida em que o descontentamento e a desmotivação do funcionário no que tange as recompensas oferecidas pela empresa poder gerar turn-over e a saída do colaborador da empresa. O referido processo envolve questões relacionadas

ao sistema de Remuneração, Incentivos salariais, participação nos resultados e benefícios diversos, conforme mencionado acima.

#### *2.2.4 Processos de Desenvolver Pessoas*

As empresas estão inseridas em um ambiente cada vez mais heterogêneo onde a informação e o conhecimento circulam de maneira cada vez mais intenso. Nesse caso, o desafio que se apresenta para o ambiente corporativo diz respeito a implementação de uma estrutura organizacional voltada para a aprendizagem organizacional constante. Essa perspectiva envolve políticas e investimentos em aperfeiçoamento e formação continuada de seus colaboradores.

O processo de desenvolvimento de pessoas inclui temas relacionados ao treinamento de desenvolvimento de pessoas, capacitação, e formação continuada no ambiente corporativo, organizações de aprendizagem, desenvolvimento organizacional e a melhoria de processos.

#### *2.2.5 Processos de Manter Pessoas*

O processo de manter pessoas descrita por Chiavenato (2004) em linhas gerais inclui dois aspectos importantes: a) relações com empregados b) higiene, segurança e qualidade de vida.

O primeiro bloco de temas desse processo inclui as relações com os seus empregados, compreende os mecanismos utilizados para manter a disciplina de seus colaboradores em função das normas estabelecidas; programas de assistência aos seus empregados com problemas comportamentais relacionados as questões de trabalho; e a gestão de conflitos.

Essas questões estão associadas de modo geral ao relacionamento adotado pela empresa no ambiente organizacional em relação a seus colaboradores. É importante mencionar de que a forma como o processo é conduzido internamente pode favorecer ou dificultar as relações no ambiente de trabalho.

Nesse sentido não se pretende desconsiderar a importância das normas e regras no ambiente organizacional. Contudo, elas devem estar em sintonia com a cultura organizacional da empresa, assim como devem ser adotados e aplicadas de maneira transparente e igualitária para todos os colaboradores envolvidos.

Assim como a tomada de decisão deve levar em consideração critérios éticos evitando transtornos e disfunções no que se refere às relações no ambiente do trabalho.

O segundo bloco de temas desse processo diz respeito a higiene, segurança e qualidade de vida, aspectos esses relacionados a questão da saúde e segurança do colaborador.

Em suma, esse processo reúne temas relacionados com: os estilos de administração,

relações com empregados, programas de assistências ao empregado, normas e disciplinas, gestão de conflitos, higiene do trabalho, saúde ocupacional segurança no trabalho; qualidade de vida no ambiente do trabalho.

### *2.2.6 Processos de Monitorar Pessoas*

O último processo de Gestão de Pessoas definido por Chiavenato (2004) refere-se ao monitoramento de pessoas, que estão associadas às práticas de acompanhamento do comportamento do colaborador na empresa.

Esse processo utiliza como base de informação as ferramentas tecnológicas: banco de dados e o sistema de informações gerenciais. A medida em que a empresa dispõe dessas ferramentas tecnológicas certamente terá maiores condições não só acompanhar o desempenho dos colaboradores, bem como poderá desenvolver ações proativas no sentido de reduzir possíveis lacunas no desempenho do colaborador. O processo de monitorar pessoas inclui temas relacionados ao sistema de informações de recursos humanos, sistemas de monitoração de RH.

A partir das informações contidas acima acerca dos processos de Gestão de Pessoas proposto por Chiavenato (2004) tais informações apontam para dois aspectos importantes: o primeiro é de que o modelo de Gestão de Pessoas proposto traz uma visão sistêmica de gerenciar pessoas com a delimitação das ações em processos, apresentando suas características e abrangência. O segundo aspecto é de que a prática de gerenciar pessoas pode variar dependendo do tamanho, dimensão, objetivos e propósitos definidos pela empresa.

Em linhas gerais as questões apresentadas nessa seção possibilitaram ter a compreensão mais ampla apresentando a dimensão e abrangência de cada um dos processos de gerenciar pessoas. Em segundo lugar os processos descritos acima serve de base para a categorização dos resumos pesquisados nos anais do Seget na área temática Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018.

## **3 | METODOLOGIA**

Os procedimentos metodológicos utilizados para elaboração deste artigo no que concerne a natureza da pesquisa pode-se afirmar que esse estudo é uma pesquisa básica, que de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007, p.209) menciona “que o pesquisador busca satisfazer uma necessidade intelectual pelo conhecimento, e sua meta é o saber”.

Com relação a abordagem do problema o referido artigo pode ser classificado como uma pesquisa quantitativa. De acordo com Michel (2009, p. 37) “a pesquisa quantitativa parte do principio de que tudo pode ser quantificável, ou seja que opiniões, problemas, informações serão mais bem entendidas se traduzidas em números”.

As principais técnicas de pesquisa utilizadas nesse estudo centralizaram-se em duas

etapas: a primeira com o estudo bibliográfico que buscou “conhecer as diversas formas de contribuições científicas existentes que foram realizadas sobre determinado assunto ou fenômeno” (JUNG, 2004, p. 160). Complementando Jung (2004) a respeito da pesquisa bibliográfica Gil (2002, p.44) afirma que esse tipo de pesquisa “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Com relação ao estudo em questão o principal referencial teórico utilizado baseia-se em Chiavenato (2004) sobretudo relacionado aos conceitos e processos de Gestão de Pessoas.

Complementando os procedimentos metodológicos adotados nesse artigo foi utilizada a pesquisa bibliométrica. A bibliometria é um estudo que avalia os textos científicos de áreas específicas de produção científica já pesquisada (SILVA et al, 2012 apud SANTOS, 2015, p.5). Ainda de acordo com o autor a bibliometria busca comparar os resultados obtidos em contextos de pesquisa diferentes, observar a variedade de métodos utilizados em um campo, identificar as diferentes contribuições teóricas, empíricas ou metodológicas em uma determinada área de conhecimento. Haja visto que :

O uso da pesquisa bibliométrica é um recurso precípuo para transmissão da produção científica e a sua finalidade é alcançada mediante a aplicação de uma técnica capaz de medir a influência dos pesquisadores ou periódicos, permitindo traçar o perfil e suas tendências, além de evidenciar áreas temáticas. (OLIVEIRA, et. al , 2013, p. 105 apud SANTOS, 2015, p.5)

Ainda para o autor, os estudos bibliométricos são “usados para quantificar os processos de comunicação escrita e o uso de indicadores bibliométricos para medir a produção científica”(OLIVEIRA, et.al 2009 apud SANTOS, 2015, p. 6). Em síntese este tipo de pesquisa é aplicada para medir a produção científica de determinado conteúdo e assunto.

De acordo com Moraes et al (2013, apud Santos, 2015, p. 5) a pesquisa bibliométrica apresenta “análise das produções científicas permitindo sustentação a base para a produção de novos trabalhos”.

Complementando as concepções apresentadas acima acerca da bibliometria para Okubo (1997, p.6) considera que

A bibliometria é uma ferramenta pela qual o estado da ciência e da tecnologia pode ser observado através do produção global de literatura científica, em um determinado nível de especialização. É um meio de situar um país em relação ao mundo, uma instituição em relação a um país e até mesmo cientistas individuais relação com suas próprias comunidades.

Em linhas gerais pode-se afirmar que as pesquisas bibliométricas constitui-se em um instrumento metodológico importante porque possibilita de uma forma clara e objetiva conhecer as características importantes acerca do campo estudado. No caso desse estudo permite conhecer as produções científicas relevantes que foram publicadas nos

anais do Seget no período 2009 a 2018 relacionadas à área temática da Gestão de Pessoas.

## 4 | ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a composição da amostra de pesquisa foi realizada a seleção de artigos da área temática de Gestão de Pessoas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (Seget). A escolha do Seget como base de dados para composição desse artigo, surge em virtude da relevância e abrangência que esse evento representa para a comunidade científica no cenário nacional.

Corroborando com o exposto pode-se afirmar que o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia possui uma trajetória científica importante com mais de 10.000 artigos submetidos e com uma participação de mais de 10.000 pesquisadores ao longo das suas dezesseis edições. Esses indicadores qualificam o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia como um dos mais importantes eventos científicos do Brasil.

A obtenção dos artigos deu-se por intermédio de busca realizada eletronicamente (virtualmente) nos anais do Seget no período de 2009 a 2018 na área de Gestão de Pessoas.

Uma vez escolhido a base de dados e a área temática, fez-se a leitura dos respectivos resumos dos artigos.

Após a leitura dos resumos, foram selecionados os seguintes elementos do artigo: ano de publicação, tema, palavras-chave, objetivo, resultados e conclusões, e os processos de gestão de Pessoas. No sentido de poder sistematizar as produções científicas foi realizada a categorização dos artigos classificando os temas de acordo com os respectivos processos de gestão de pessoas descritos na seção 2.2 deste artigo.

De maneira geral a categorização dos artigos pesquisados abarcou os seis processos de Gestão de Pessoas, proporcionando desta forma uma visão geral e uma possível tendência acerca das produções científicas da área de Gestão de Pessoas.

Para efeito de análise foram coletados 460 artigos publicados nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, no período de 2009 a 2018.

Inicialmente o gráfico 1 apresenta o número de artigos publicados em cada ano. Pelo gráfico pode-se observar que no ano de 2009 houve maior de publicação de artigos nesse período. Ainda é possível observar que nos últimos quadriênio 2015-2018 houve redução no número de artigos aceitos pelo Seget.

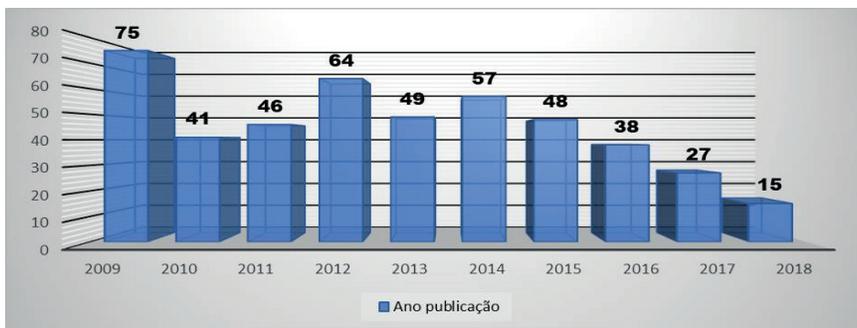


Gráfico 1: Número de artigos publicados em cada ano

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

A essa questão da redução do número de artigos algumas possibilidades podem estar relacionadas, uma delas por exemplo estar relacionada com a inadequação do texto em relação as normas estabelecidas pelo Seget. Faz-se necessário acompanhar nos próximos períodos se essa redução persiste identificando as razões e causas.

Dando continuidade a apresentação e análise dos dados na sequência pretende-se apresentar dados relacionados aos artigos aprovados e selecionados, classificando-os de acordo com os processos de Gestão de Pessoas proposto por Chiavenato (2004).

Na sequência apresentar-se-a produções científicas de Gestão de Pessoas, conforme

Processos / Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agregar	3	1	3	12	15	16	13	3	2	3
Aplicar	15	6	5	7	7	0	2	8	3	2
Recompensar	10	2	9	6	4	6	9	1	6	1
Desenvolver	37	18	19	16	7	8	10	7	3	5
Manter	7	12	6	16	13	12	7	9	6	4
Monitorar	3	2	4	7	3	15	7	10	7	0

Quadro 1: Número de artigos publicados por processo no periodo de 2009 a 2018.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Os dados apresentados no Quadro 1 representa a relação entre o número de artigos publicados anualmente em cada um dos processos de Gestão de Pessoas. Observa-se que em alguns períodos a produção científica concentra um número maior de artigos em relação a outros periodos e processos.

De modo geral, o quadro apresenta um panorama geral das publicações no Seget.

A partir do gráfico 2 é apresentado os números totais das produções científicas no período de 2009 a 2018 categorizados de acordo com os processos de Gestão de Pessoas.

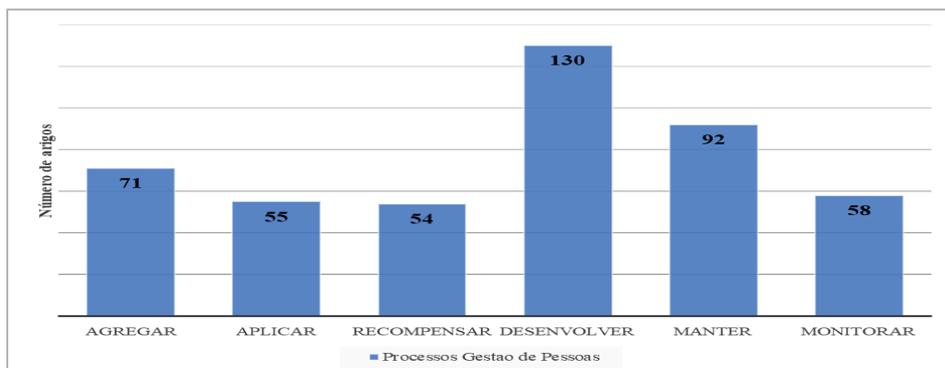


Gráfico 2: Número total de artigos publicados de cada processo de Gestão de Pessoas

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Os dados apresentados no gráfico 2 nos mostram o número total dos artigos selecionados no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia no período de 2009 a 2018, categorizados pelos processos de Gestão de Pessoas. Apontam que o processo de desenvolver pessoas é o que concentra o maior número de produções, representando 28,26% das produção em Gestão de Pessoas. O processo de desenvolver pessoas abrange temas relacionados com o treinamento e desenvolvimento; educação continuada, aprendizagem organizacional.

Os resultados apresentados para esse processo revelam tanto a preocupação em medir e avaliar as ações relacionadas a formação de seus colaboradores quanto de socializar as práticas concernentes ao processo de aprendizagem organizacional desenvolvido pelas corporações.

Dando continuidade nota-se que o processo de manter pessoas também tem apresentado produção científica relevante com 92 trabalhos publicados no periodo definido pela pesquisa. Esses dados demonstram a preocupação na discussão de questões relacionadas a ambiente de trabalho envolvendo: relacionamento interno; normas e regras; cultura organizacional; gestão de conflitos; segurança e qualidade de vida.

Na sequência da análise da produção científica e dos processos de Gestão de Pessoas, verifica-se que o processo de agregar pessoas identificam 71 trabalhos aprovados na área temática da Gestão de Pessoas.

Os números apresentados demonstram ao mesmo tempo interesse e a necessidade de pesquisar, socializar e debater questões que englobam esse processo no caso,

recrutamento e seleção de pessoas. A incidência de pesquisas nesse processo também denotam a preocupação e necessidade crescente de pensar acerca de estratégias e ações assertivas voltadas para captar e atrair profissionais que estejam de acordo com o perfil desejado pelas empresas.

Embora o número de publicações nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, no período de 2009 a 2018 direcionam para algumas tendências de temáticas e processos, apesar disso, outros processos tiveram artigos publicados, tais como: monitorar, aplicar e recompensar pessoas.

Aspecto interessante pertinente a esses três processos de Gestão de Pessoas diz respeito a equivalência no número total de produções assim distribuídas: 58 monitorar, 55 aplicar e 54 recompensar pessoas. Demonstrando que a área de Gestão de Pessoas abrange outros aspectos importantes que vão além do treinar e capacitar, gerir e proporcionar um ambiente adequado aos colaboradores, recrutar e selecionar pessoas.

Em uma sociedade globalizada, onde os centros de negócios estão localizados ao redor do mundo, e a tecnologia sendo utilizada de maneira cada vez mais abrangente em diversos áreas das empresas no sentido de monitorar e acompanhar os resultados aferidos pelas corporações, gerando com isso uma nova proximidade entre os gestores e seus colaboradores, certamente.

Destarte questões relacionadas a: sistemas de informações gerenciais, tecnologias da informações de rh; pesquisa de clima organizacional e avaliação desempenho; remuneração e carreira; estratégias de remunerações e benefícios, certamente são alguns dos temas emergentes que nesse artigo tiveram uma produção científica menor.

Contudo, estes temas e processos terão maior espaço nas produções científicas dada a evolução constante e da incorporação da área de Gestão de Pessoas como estratégica e as demandas cada vez mais por esses processos no sentido de ampliar o campo do conhecimento e as discussões acerca dos assuntos.

## **5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo teve como principal objetivo identificar as produções científicas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) na área temática de Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018 indicando possíveis tendências para área de Gestão de Pessoas. Para atender o objetivo proposto para este trabalho foi utilizada a metodologia bibliométrica com acesso aos anais do Seget.

A escolha deste evento científico deu-se em virtude da abrangência nacional que este Simpósio realiza oportunizando que sejam apresentados e compartilhados estudos, pesquisas e práticas relacionadas no caso deste artigo em Gestão de Pessoas.

De um modo geral, em pesquisa aos anais do Seget, pode-se observar que no período de 2015-2018 está havendo uma diminuição na quantidade de artigos publicados

na área temática de Gestão de Pessoas se comparados a períodos anteriores. O desafio proposto diante dessa problemática é identificar possíveis causas para essa redução, haja visto que o evento dada a sua trajetória científica comprovada ao longo do tempo, quando nesse ano o Seget atinge a sua 17ª edição, demonstra que o referido evento possui relevância e credibilidade.

Os resultados de modo geral apontam para algumas possíveis tendências. A primeira tendência demonstra que as principais produções científicas estão centralizadas nos processos de desenvolver; manter; e agregar pessoas com um total de 63,70% das produções na área temática da de Gestão de Pessoas. Com relação aos temas abordados nesses três processos pode-se afirmar que o processo de desenvolver pessoas abarca questões relacionadas a capacitação, treinamento e desenvolvimento, formação continuada das pessoas. Essas questões desafiam o ambiente corporativo para a prática constante da aprendizagem organizacional.

No que se refere aos processos de manter pessoas, o mesmo no referido estudo também apresentou um número expressivo de produções científicas. O referido processo incorpora fundamentalmente temas associados as relações entre a empresa e seus colaboradores, destacando-se: gerenciamento das normas e conflitos internos, segurança e qualidade de via no ambiente do trabalho.

E, por fim o terceiro processo que apresentou número importante de publicações refere-se ao processo de agregar pessoas, que abrange questões relacionadas as estratégias e recrutamento e seleção de pessoas. Em linhas gerais, as produções direcionam para a formação continuada, relações no ambiente de trabalho e as estratégias para atrair pessoas para a empresa.

Em contrapartida, os números deste estudo nos mostram que os demais processos relacionados ao monitoramento, aplicação e recompensa de pessoas apresentam número inferior de produções científicas.

Essas constatações de modo geral apontam que os temas de maior interesse dos pesquisadores na área de Gestão de Pessoas, estão relacionados aos processos de desenvolver, manter e agregar pessoas, indicando de certa forma uma tendência para as pesquisas em Gestão de Pessoas.

Por outro lado desafiam pesquisadores da área de gestão de pessoas para elaboração de investigações relacionadas aos: sistemas de informação gerencial, tecnologias da informação na área de recursos humanos, processos de cargos e salários, a avaliação de desempenho e questões relacionadas aos sistemas de remuneração e recompensa dos colaboradores.

Em síntese, entre as tendências e os desafios apresentados nesse estudo, é importante que se desenvolva outros estudos bibliométricos no sentido de poder compreender outros aspectos que identificam o processo de gerir pessoas.

## REFERÊNCIAS

**CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da.** Metodologia científica. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall,2007.

**CHIAVENATO, Idalberto.** Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

**CHIAVENATO, Idalberto.** Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

**DUTRA, Joel de Souza.** Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.

**FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria.** Processo e relações do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 1998.

**GIL, Antonio Carlos.** Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2002.

**JUNG, C. F. Metodologia** para pesquisa e desenvolvimento: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004.

**MICHEL, M. H.** Metodologia e pesquisa científica em Ciências Sociais. 2a ed., São Paulo: 2009.

**OKUBO, Y.** Bibliometric Indicators and Analysis of Research Systems: Methods and Examples. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, Paris, p. 1-70, jan./jun. 1997.

**RIBEIRO, Antonio de Lima.** Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.

**SANTOS, Geovane Camilo dos.** Análise Bibliométrica dos Artigos publicados como estudos bibliométricos na História do Congresso Brasileiro de Custos. Pensar contábil, Rio de Janeiro, v. XVII, n.62,p.4-13, jan/abr.2015. Disponível em: <http://atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/2527/2151>. Acesso em 17 jul. 2020.

**SEGET.** Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. XVII Seget – Simpósio de Excelencia em Gestão e Tecnologia. Cultura ágil e seus impactos nas organizações. 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/index.html> . Acesso em 14 jul. 2020.

**STUMPF, Ida Regina Chitto; BRANCO, Zuleika de Souza.** Análise de citações dos artigos da Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação (1985-2008). Informação & Informação, Londrina, v. 15, n. Esp., p. 94-110, 2010. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/5597>. Acesso em:16jul. 2020.

**TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva.** A evolução da gestão de recursos humanos no Brasil. 1997. 127 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contábeis e Atuariais, Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

## 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)