

AD MI NIS TRA ÇÃO:

2

Estudos organizacionais e sociedade

Elói Martins Senhoras
(Organizador)


Atena
Editora
Ano 2021

AD MI NIS TRA ÇÃO:



2

Estudos organizacionais e sociedade

Elói Martins Senhoras
(Organizador)


Atena
Editora
Ano 2021

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

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.

Open access publication by Atena Editora



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

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

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. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
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
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
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. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
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

Administração: estudos organizacionais e sociedade 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Bruno Oliveira
Indexação: Gabriel Motomu Teshima
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: estudos organizacionais e sociedade 2 /
Organizador Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa -
PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-433-4

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.334211709>

1. Administração. I. Senhoras, Elói Martins
(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; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access, desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

A construção do campo de estudos em Administração tem passado por uma crescente produção incremental de pesquisas em diferentes partes do mundo em razão das rápidas transformações da realidade social, razão pela qual o presente livro surge para ampliar os debates temáticos com um enfoque pluralístico e fundamentado na riqueza empírica da realidade de um conjunto de estudos de caso.

Esta obra, intitulada “Administração: Estudos organizacionais e sociedade 2”, apresenta uma rica agenda de análises que valorizam a riqueza empírica da realidade administrativa em sua concretude, valorizando no trabalho de campo a construção de reflexões e novos conhecimentos que podem eventualmente corroborar para o avanço das fronteiras científicas, sem um necessário comprometimento com paradigmas ou teorias de *mainstream*.

O objetivo da presente obra é analisar a realidade empírica das organizações e do desenvolvimento organizacional por meio de uma triangulação metodológica de levantamentos bibliográficos com estudos de casos que é funcional para despertar a replicação de uma reflexão crítica sobre a construção do conhecimento científico em Administração com base na análise da realidade.

Caracterizado por uma natureza exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins e uma abordagem quali-quantitativa, este livro foi estruturado pela conjugação de uma lógica convergente no uso do método dedutivo a fim de possibilitar divergentes abordagens teórico-conceituais para abordar a realidade empírica dos relatos de experiência e dos estudos de caso, assim resultando em uma pluralidade de debates.

Os 18 capítulos apresentados neste livro são oriundos de uma reflexão empírica construída por um conjunto de profissionais oriundos de distintas Instituições de Ensino Superior do Brasil e do exterior, corroborando assim para a expansão das fronteiras do conhecimento com base em um trabalho construído coletivamente com várias mãos e buscando difundir a pluralidade de pensamento.

Em nome de todos os pesquisadoras e pesquisadores envolvidos neste livro, comprometidos com o desenvolvimento científico dos estudos administrativos, convidamos você leitor(a) para explorar conosco, neste rico campo epistemológico, toda a riqueza empírica da nossa realidade organizacional contemporânea, pois urge a necessidade de avançarmos com análises mais abertas ao debate e à pluralidade teórico-metodológica.

Excelente leitura!


Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

ORGANISATIONAL DEVELOPMENT. A GENERAL OVERVIEW

Tulio Barrios

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117091>

CAPÍTULO 2..... 17

CONSULTORIA EMPRESARIAL E MOTIVAÇÃO COMO FERRAMENTAS DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Diego Felipe Borges Aragão

Francisco Lucas de Sousa

Francisco Antônio Gonçalves de Carvalho

Ana Maria Soares de Sousa

Marcelo Araujo de Sousa

José Santana da Rocha

Neila Pio de Moraes


Neilany Araújo de Sousa

Luzia Rodrigues de Macedo

Maysa Mayanne Moraes de Moura

Thaíla Dália de Sousa Lacerda

Davir Rodrigues dos Santos Filho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117092>

CAPÍTULO 3..... 28


POLÍTICAS SOCIAIS E DIFERENCIAIS NO DESENVOLVIMENTO: MUNICÍPIOS DE FRONTEIRA E NÃO FRONTEIRIÇOS

Edemar Rotta

Ivann Carlos Lago

Daniela Moraes de Lima

Neusa Rossini

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117093>

CAPÍTULO 4..... 44

SOCIEDADES COOPERATIVAS PRODUCTORAS Y SU FUNCIÓN EN LA VULNERABILIDAD SOCIAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Ana Luz Ramos-Soto

Igor Rivera

Denise Díaz de León

Jovany Arley Sepúlveda Aguirre

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117094>


CAPÍTULO 5..... 56

PRODUCTIVIDAD DE LAS TIC Y DISPARIDAD DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL EN LAS MUNICIPALIDADES PERUANAS, 2015-2019

Teófilo Lauracio Ticona

Jarol Teófilo Ramos Rojas


José Luis Morales Rocha
Mario Aurelio Coyla Zela
Solime Olga Carrión Fredes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117095>

CAPÍTULO 6..... 75

O EFEITO “LAVA JATO” NO MERCADO DE CAPITAIS E NA TAXA DE CÂMBIO


Vanessa Martins Valcanover
Paulo Sérgio Ceretta

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117096>

CAPÍTULO 7..... 87

CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO: CONTRIBUIÇÕES E AÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE MARINGÁ - PR


Cibele Mantovanni
Luciano Ferreira de Lima
Juliane Sachser Angnes
Marcos Roberto Kuhl

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117097>

CAPÍTULO 8..... 100

REFLEXOS DO COVID - 19 NA RECEITA TRIBUTÁRIA DOS MUNICÍPIOS MAIS POPULOSOS DO ESTADO DO PIAUÍ


Francinildo Carneiro Benicio
Anderson Lopes Nascimento
Augusta da Rocha Loures Ferraz
Cristiana Aragão Marques Correia Lima
Júlio da Silva Oliveira
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva
Gisele Leite Padilha
Ana Luiza Carvalho Medeiros Ferreira
Antônio Vinícius Oliveira Ferreira
Lennilton Viana Leal

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117098>

CAPÍTULO 9..... 134

DESENVOLVIMENTO RENDAS PETROLIFERAS: OS DESAFIOS DO PLANEJAMENTO NA ESCALA LOCAL


Irenice Aparecida Nunes de Sousa Deodato
Valdir Júnio dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3342117099>

CAPÍTULO 10..... 148

SOCIEDADE EM REDE: UM ESTUDO DAS RELAÇÕES ENTRE OS MEIS DO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS

Raquel Prediger Anjos
Cleonice Alexandre Le Bourlegat

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170910>

CAPÍTULO 11..... 163

A EMPRESA JÚNIOR COMO GRANDE LABORATÓRIO PRÁTICO DO CONHECIMENTO E DA GESTÃO EMPRESARIAL NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

Brenda Avany Gomes Braga

Leandro Reis Santana

Venicius Lucas dos Santos

Willias Santos da Silva

Meire Ane Pitta da Costa


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170911>

CAPÍTULO 12..... 171

CONOCIMIENTO DE LA DIMENSIÓN SOCIOAMBIENTAL Y CONFLICTOS EN LA GESTIÓN DEL ESPACIO UNIVERSITARIO

Aloisio Ruscheinsky

Josep Trenc Esplugas


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170912>

CAPÍTULO 13..... 181

LA EDUCACIÓN EN ACADEMIAS COMERCIALES EN ZACATECAS, MÉXICO: TESTIMONIOS DE SU IMPORTANCIA COMO MEDIO DE INSERCIÓN LABORAL Y MOVILIDAD SOCIAL PARA LAS MUJERES

José Roberto González Hernández

Yolanda Guadalupe González Carrillo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170913>

CAPÍTULO 14..... 196

POLÍTICAS PÚBLICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS COMO FERRAMENTA PARA A REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SOCIAL: UM DIAGNÓSTICO NO IFMA CAMPUS SANTA INÊS

Genilton Luis Freitas Marques

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170914>

CAPÍTULO 15..... 212

“BATEU, LEVOU!”: ESTUDO SOBRE A VIOLÊNCIA ENTRE ADOLESCENTES ESCOLARES NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Cledinaldo Aparecido Dias

Vilma Oneide Dias

Kever Bruno Paradelo Gomes


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170915>

CAPÍTULO 16..... 226

INCLUSÃO SOCIAL ATRAVÉS DA INTEGRAÇÃO DE ALUNOS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO DAS CONTRIBUIÇÕES DO GERENCIAMENTO DE PROJETOS NA EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL DE ESCOLAS PÚBLICAS SITUADAS

EM UM MUNICÍPIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Michel Lopes França Chaves

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170916>


CAPÍTULO 17.....236

IMPLANTAÇÃO DE RASTREABILIDADE EM UM HOSPITAL GERAL, AVALIAÇÃO A PARTIR DOS PROCESSOS DE TRABALHO

Lucicleide Maria de Azevedo Campelo

Theo Duarte da Costa

Rodrigo d'Avila Vieira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170917>


CAPÍTULO 18.....249

MODALIDADES DE REMUNERAÇÃO MÉDICA EM AMBIENTE HOSPITALAR: NA BUSCA POR UM MODELO SUSTENTÁVEL

Eric Ettinger de Menezes Junior

Daniel Souza Ferreira Magalhães

Emerson Flamarion Cruz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.33421170918>

SOBRE O ORGANIZADOR.....266

ÍNDICE REMISSIVO.....267

CAPÍTULO 2

CONSULTORIA EMPRESARIAL E MOTIVAÇÃO COMO FERRAMENTAS DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Data de aceite: 01/09/2021

Data de submissão: 11/06/2021

Diego Felipe Borges Aragão

Universidade Estadual do Piauí-UESPI
Picos-PI
<http://lattes.cnpq.br/0709939455955372>

Francisco Lucas de Sousa

Faculdade Kurios
Maranguape-CE
<http://lattes.cnpq.br/5144152188751767>

Francisco Antônio Gonçalves de Carvalho

Universidade Federal do Piauí-UFPI
Teresina-PI
<http://lattes.cnpq.br/8203626763018987>

Ana Maria Soares de Sousa

Universidade Estadual do Piauí-UESPI
Picos-PI
<http://lattes.cnpq.br/1774019032937425>

Marcelo Araujo de Sousa

Universidade Federal do Piauí-UFPI
Picos-PI
<http://lattes.cnpq.br/4371331221593624>

José Santana da Rocha

Universidade Estadual do Piauí-UESPI
Teresina-PI
<http://lattes.cnpq.br/2990089494101644>

Neila Pio de Morais

Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí-IFPI
Picos-PI
<http://lattes.cnpq.br/1901329273269936>

Neilany Araújo de Sousa

Universidade Federal do Piauí-UFPI
Teresina-PI
<http://lattes.cnpq.br/9799124349236484>

Luzia Rodrigues de Macedo

Instituto Federal Sertão Pernambucano-
IFSertãoPE
Salgueiro-PE
<http://lattes.cnpq.br/8603888301987520>

Maysa Mayanne Morais de Moura

Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Piauí-IFPI
Picos-PI
<http://lattes.cnpq.br/2787330665109067>

Thaíla Dália de Sousa Lacerda

Universidade Federal do Piauí-UFPI
Picos
<http://lattes.cnpq.br/0794295395241622>

Davir Rodrigues dos Santos Filho

Faculdade Rsa
Picos-PI
<http://lattes.cnpq.br/9848713670146668>

RESUMO: O trabalho de consultoria empresarial busca levar para dentro da empresa a experiência e os conhecimentos dos consultores, que proporcionarão mais confiança e chances de sucesso para os processos. Ao contratar o serviço de uma consultoria adquire-se vários benefícios para a empresa. Com o auxílio do consultor é possível melhorar o ambiente organizacional, o atendimento e estimular a motivação dos diferentes colaboradores das organizações.

O objetivo central desse artigo foi analisar a contribuição da consultoria empresarial e da motivação no desempenho organizacional das organizações que contrataram esse serviço na cidade de Oeiras-PI. O presente estudo desenvolveu-se sob uma abordagem quantitativa. Após o levantamento do material teórico, houve a organização de um questionário com questões objetivas aplicado aos empresários e aos colaboradores. Os questionários com 10 perguntas objetivas foram aplicados a um total de 72 pessoas, em empresas públicas e privadas da cidade de Oeiras. O serviço de consultoria empresarial consiste na atividade exercida por pessoas físicas ou jurídicas independentes e qualificadas para a investigação de problemas que digam respeito à política, aos procedimentos, à organização e aos métodos de uma empresa, recomendando ações e proporcionando auxílio na implementação de decisões. Concluiu-se que as organizações que contrataram os serviços de consultoria empresarial perceberam resultados positivos, envolvendo melhorias no ambiente organizacional, processos administrativos, atendimento e estímulos motivacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Consultoria Empresarial, Motivação, Ambiente Organizacional.

BUSINESS CONSULTING AND MOTIVATION AS ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT TOOLS

ABSTRACT: The work of business consulting seeks to bring the experience and knowledge of consultants into the company, which will provide more confidence and chances of success for the processes. When contracting the service of a consultancy, several benefits for the company are acquired. With the help of the consultant, it is possible to improve the organizational environment, service and encourage the motivation of different employees in organizations. The main objective of this article was to analyze the contribution of business consulting and motivation in the organizational performance of organizations that contracted this service in the city of Oeiras-PI. The present study was developed under a quantitative approach. After surveying the theoretical material, a questionnaire was organized with objective questions, applied to entrepreneurs and employees. The questionnaires with 10 objective questions were applied to a total of 72 people, in public and private companies in the city of Oeiras. The business consulting service consists of the activity performed by independent and qualified individuals or legal entities to investigate problems concerning a company's policy, procedures, organization and methods, recommending actions and providing assistance in implementing decisions. It was concluded that organizations that contracted business consulting services perceived positive results, involving improvements in the organizational environment, administrative processes, customer service and motivational stimuli.

KEYWORDS: Business Consulting, Motivation, Organizational Environment.

1 | INTRODUÇÃO

Com a chegada dos primeiros cursos de administração, nas universidades dos Estados Unidos, surgiu a consultoria empresarial, no final do século IX. Contudo, ela só ganhou ênfase em meados de 1930, quando o mercado sentiu a necessidade de se precaver contra crises. Com isso, buscou-se a ajuda de conselheiros experientes na área

da consultoria, tanto em aspectos financeira, quanto em estrutura organizacional (PRO LUCRO, 2019).

A primeira empresa de consultoria foi criada em 1890 por Artur D. Little que era, inicialmente, especializada na investigação técnica. Mais tarde, evoluiu para engenharia de gestão, pois, nesse ramo, existiam novos métodos de aprimoramento do ambiente de trabalho. No período do ano 2001, as indústrias que trabalhavam com consultoria passaram por um momento de crise, recuperando-se no ano de 2003 (PRO LUCRO, 2019).

Atualmente, a consultoria é uma prática bastante conhecida no mercado. Ao contratar o serviço de uma consultoria empresarial, a empresa ganha novas perspectivas nos aspectos organizacionais e na gestão. O consultor tem o papel de direcionar a equipe nas tomadas de decisões, pois ele baseia-se no conhecimento empírico e científico, assim, com esse direcionamento sua equipe trabalha mais motivada e, conseqüentemente, as chances de alcançar os melhores rendimentos são maiores (ALVES, 2015).

A consultoria empresarial ganha cada vez mais espaço no mercado e tem sido mais requisitada por organizações que precisam de ajuda na tomada de decisão. A consultoria é um serviço fornecido por empresas ou profissionais capacitados para diagnosticar ou formular soluções acerca de um assunto ou especialidade para o meio empresarial.

O funcionamento de uma consultoria empresarial está diretamente relacionado ao contexto de necessidades do cliente, ou seja, o que determina como acontecerá a consultoria são os desejos e os objetivos que o cliente tem e precisa alcançar (ALVES, 2015). (MOTA, 2008). A importância de contratar uma consultoria tem a ver com entender a fundo a realidade que está vivendo e o que está buscando.

O trabalho de consultoria empresarial busca levar para dentro da empresa a experiência e os conhecimentos dos consultores, que proporcionarão mais confiança e chances de sucesso para os processos. Essa pesquisa justificou-se pela importância de gerar uma base de dados inicial sobre a relevância da consultoria empresarial na cidade de Oeiras-PI, tendo, como problema, verificar se a consultoria empresarial, em relação ao arranjo físico e o trabalho motivacional dos colaboradores, realmente contribuiu no desempenho organizacional das empresas que contrataram esse serviço nesse município.

Com isso, o objetivo central desse artigo foi analisar a contribuição da consultoria empresarial no desempenho organizacional das empresas que contrataram esse serviço na cidade de Oeiras-PI. Entende-se esse estudo como relevante para o contexto da Administração, pois o serviço de consultoria empresarial consiste na atividade exercida por pessoas físicas ou jurídicas independentes e qualificadas para a investigação de problemas que digam respeito à política, aos procedimentos, à organização e aos métodos de uma empresa, recomendando ações e proporcionando auxílio na implementação de decisões.

2 | REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A consultoria empresarial

É de conhecimento da população que a maioria das empresas que abrem hoje fecham. De acordo com a Serasa Experian (2019), o Brasil bateu recordes na criação de empresas em 2017. Foram criados cerca de 200 mil CNPJs, tornando-o um dos países com maior número de empreendimentos em todo o mundo. O problema é que também é um dos países que mais criam dificuldades para que as organizações cresçam e se perpetuem no mercado, visto que, a maioria das empresas que nascem acabam fechando as portas em menos de dois anos.

A burocracia e a carga tributária são dois grandes empecilhos que contribuem para o fechamento. Outro ponto interessante de se analisar é o fato de pequenas e médias empresas (PMEs) serem as que mais quebram no país. Entre os fatores que contribuem para isso estão as taxas tributárias e fiscais e a burocracia governamental em níveis municipal, estadual e federal. As PMEs também têm dificuldades para adquirir tecnologias e implementar metodologias que as permitam sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado (SEBRAE, 2021).

Uma organização é formada pela soma de pessoas, máquinas e equipamentos, recursos financeiros e outros. A organização é o resultado da combinação de todos estes elementos orientados a um objetivo comum. Assim, uma organização envolve a participação de numerosas pessoas. Elas não possuem objetivos, somente as pessoas os têm. Organização é uma unidade social onde as pessoas buscam um conjunto de objetivos ou metas. Os objetivos de uma organização são, na verdade, um consenso negociado de objetivos dos participantes fluentes.

Da mesma forma que uma organização tem expectativas acerca de seus participantes, quanto às suas atividades, talentos e potencial de desenvolvimento, também os participantes têm suas expectativas em relação à organização. As pessoas ingressam e fazem parte da organização para obter satisfação de suas necessidades pessoais através de sua participação nela (CHIAVENATO, 2002, p. 151).

Nessa citação, Chiavenato demonstra com clareza a interação existente entre pessoas e organização. Nesta grande reciprocidade, a organização espera que as pessoas realizem suas tarefas e oferece-lhes incentivos e recompensas, enquanto as pessoas oferecem suas atividades de trabalho esperando obter as satisfações pessoais. Os indivíduos estão dispostos a cooperar desde que isso contribua para o alcance de suas próprias finalidades.

Segundo Schein (2008, p. 1) “o papel do consultor consiste em ensinar técnicas de resolução de problemas, mas ele próprio não deve se envolver na solução do problema real”. Conforme Andrade (2008) a qualificação profissional de consultoria deve somar-se,

ainda, com a prática e com a experiência na execução e condução de processos. Desta forma, haverá condições de existir consultores capacitados no exercício efetivo de suas atividades. A consultoria surge como uma estratégia de valor tanto para os profissionais, quanto para as organizações. Para um profissional, a consultoria é uma alternativa que resgata a criatividade profissional e se estende a diversas situações.

A consultoria empresarial é um dos seguimentos de prestação de serviços de crescimento mais significativo no mundo. No Brasil, esse crescimento tem ocorrido, tendo como principais causas a expansão do setor empresarial e a necessidade de inovações das técnicas e metodologias de gestão organizacional para fazer frente à atual competitividade, resultante da globalização da economia (ANDRADE, 2008).

A visão de um profissional especialista, interno ou externo à organização, que atua individualmente ou de forma associada, tende a possibilitar uma melhor compreensão da situação e a gerar soluções de maior confiabilidade. Ao contratar o serviço de uma consultoria adquire-se vários benefícios para empresa. Com o auxílio do consultor é possível melhorar o ambiente organizacional interno e o externo, além disso, sempre analisando as tomadas de decisões e diagnosticando novos métodos para melhoria do crescimento dela.

Com o conhecimento científico e empírico o consultor vai auxiliar a organização a melhorar o layout da empresa, a fim de propor uma alternativa de melhoria nos aspectos físicos e na organização (ANDRADE, 2008). A soma de pessoas, máquinas e equipamentos, juntos com o objetivo em comum, formam uma organização, seja ela com fins lucrativos ou não. Assim, uma organização requer a participação de várias pessoas.

Pode-se afirmar, com base no conhecimento científico, que a consultoria nos ajuda sempre, pois ela é estruturada através de estudos e opiniões de especialistas da área que é explorada. O consultor é um profissional que tem sempre que adquirir novos conhecimentos para evoluir, pois a consultoria é uma área que muda frequentemente e requer do especialista muita dedicação no que faz. Segundo Andrade (2008) a qualificação profissional de consultoria deve somar-se com a prática e com a experiência na execução e condução de processos.

2.2 Ambiente organizacional

A análise de uma organização é formada por uma combinação de tecnologia, objetivos coletivos e as tarefas que cada um dos colaboradores realiza dentro da sua organização hierarquicamente. As organizações dependem das pessoas para manusearem o processo decisório e produtivo, logo, o recurso humano é o mais importante dentro da organização.

Uma empresa com o ambiente organizacional bem planejado tem maior possibilidade de aumentar o seu faturamento diário, já que, com o um ambiente agradável os colaboradores tendem a produzir muito mais no seu dia a dia. As empresas estão investindo cada vez mais na organização do seu ambiente, pois enxergam, nessa estratégia, uma oportunidade para atrair consumidores, melhorar a relação interna com os colaboradores

e se desenvolver diante do mercado competitivo, buscando sempre ter uma visão holística do seu contexto organizacional (CHIAVENATO, 2006).

Numa empresa com ambiente tranquilo, os colaboradores trabalham com bom humor, facilitando o processo de atendimento e a sinergia entre eles, fazendo com que alcancem resultados desejados no final do mês ou do ano. Dessa forma, um ambiente de trabalho saudável pode colaborar na criação de condições favoráveis que motivem os trabalhadores e gere a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho – “QVT” (MOTA, 2008).

Avaliar a organização da empresa, periodicamente, traz benefícios. A empresa recebe o feedback dos clientes e dos colaboradores, melhorando a forma de atuar com as críticas. Busca-se aperfeiçoar os processos organizacionais avaliando o ambiente externo focando nas oportunidades e possíveis ameaças para manter o bom funcionamento da empresa (CHIAVENATO, 2006).

Analisando a história, o ser humano era o fator predominante de trabalho, porém com a evolução das organizações, após a revolução industrial e os estudos de Taylor com a administração científica, as máquinas assumiram muitas responsabilidades que antes eram direcionadas aos empregados. As empresas não valorizavam os colaboradores como seres humanos, eles eram contratados e a empresa os via como meros recursos de produção, ou seja, não tinham o direito de opinar sobre algo. Nas organizações, os colaboradores passam a sacrificar sua própria conduta para o benefício da organização, uma disposição que varia em cada pessoa, em tempos distintos (CHIAVENATO, 2006).

Com o tempo e a necessidade de melhoria na gestão, o homem deixou de ser comparado a uma máquina para ser considerado um fator indispensável à organização (CHIAVENATO, 2002). Hoje as empresas passam por constantes mudanças e adaptações em um mundo tecnológico. Percebe-se que o capital financeiro e o capital intelectual, com a valorização do colaborador, formam um conjunto que gera uma organização mais competitiva.

As organizações se preocupam cada vez mais em acertar o desejo do consumidor. Com isso, buscam capacitar seus colaboradores, pois são eles quem podem definir o sucesso nesse novo mercado competitivo. Os líderes das organizações passaram a reconhecer cada vez mais o potencial de cada colaborador e o quanto podem agregar aos objetivos da liderança.

Todas as organizações querem ter vida longa, pois aquelas que não se adaptam ao mundo competitivo estão com os dias contados. Para Silva (2006), as características das pessoas devem ser desenvolvidas dentro da empresa pelos seus administradores. Por isso, empresas que não investem no profissional ou no ambiente organizacional correm grande risco de fechar suas portas com menos de dois anos de existências.

2.3 Motivação

Motivação vem da palavra “móbil” que significa mover e “ções” significa ação. Conhecer os fatores motivadores e desmotivadores em uma organização é algo muito importante, pois isso vai influenciar diretamente nos resultados da empresa. Sabe-se que as organizações que investem em pesquisas para descobrir os fatores que influenciam sua trajetória, tendem a obter resultados positivos no final, pois as informações adquiridas são usadas para corrigir os principais erros (LACOMBE, 2011)

Além disso, sabe-se que não é uma tarefa fácil manter os colaboradores sempre motivados. Segundo Knapik (2010, p. 96), “motivar significa mover para ação, mobilizar energia e esforços na busca da realização de determinada meta, portanto, é o que move uma pessoa para uma determinada ação”.

Hoje nem todas as empresas têm bom relacionamento com seus colaboradores. Quando não há esse contexto de relação favorável, torna-se mais difícil o trabalho eficaz. Lacombe (2011) cita que uma organização bem-sucedida é aquela que sempre está atenta para compreender os sentimentos, as necessidades e motivações dos funcionários e assim proporcionar um clima de trabalho propício a atingir resultados. Não há como as empresas alcançarem seus objetivos e metas com seus colaboradores desmotivados. Nesse sentido, as organizações começaram a se preocupar mais com o lado humano, pois foi percebido que assim é possível aumentar a força interna, proporcionando o estímulo pessoal nos colaboradores para o alcance dos objetivos com maior eficácia.

De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dê origem um comportamento específico que gere um melhor desempenho, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

Com base no estudo de Silva (2016), é possível ter um método na organização para trabalhar a motivação dos colaboradores utilizando os aspectos listados no quadro abaixo.

Oferecer aos colaboradores informações necessárias para a realização de um bom trabalho;
Solicitar ideias aos colaboradores e envolvê-los em decisões sobre suas funções;
Reconhecer publicamente um trabalho bem feito;
Promover reuniões destinadas a comemorar o sucesso da equipe;
Dar ao colaborador uma tarefa interessante para executar;
Verificar se o colaborador dispõe das ferramentas necessárias para realizar o melhor trabalho;
Reconhecer as necessidades pessoais do colaborador;
Utilizar o desempenho como base para promoções;

Adotar uma política abrangente de promoção dos colaboradores;
Estimular o sentido de comunidade;
Dar aos colaboradores uma razão financeira para serem excelentes;
Reconhecer as diferenças individuais: não tratar os colaboradores como se fossem iguais, pois possuem necessidades diferentes;
Fazer com que as recompensas sejam percebidas como justas: vincular as recompensas às experiências, habilidades, responsabilidades e esforços apresentados pelos colaboradores;
Definir objetivos e fornecer feedback: traçar objetivos específicos, desafiantes e que possam ser monitoráveis;
Estimular a participação nas decisões: permitir ou, até mesmo, encorajar a participação dos colaboradores nas decisões que os afetam, como a fixação de objetivos ou a definição dos procedimentos no trabalho;

3 | METODOLOGIA

O presente estudo desenvolveu-se sob uma abordagem quantitativa, e está fundamentado em pesquisa de natureza exploratória, buscou informações claras e de muita relevância nas organizações onde o consultor e palestrante prestou o serviço, no intuito de alcançar melhores resultados em sua área de atuação. Após o levantamento do material teórico o estudo, houve a organização de um questionário com questões objetivas aplicado aos empresários e aos colaboradores na busca pelo atingimento dos objetivos. Em uma data marcada, aconteceu a realização do questionário com perguntas sobre a empresa e a convivência da equipe e de cada colaborador na empresa.

As ferramentas utilizadas para a coleta de dados buscaram adquirir informações do ponto de vista através de um questionário entregue àqueles diretamente envolvidos com a empresa. Os questionários com 10 perguntas objetivas foram aplicados a um total de 72 pessoas, em empresas públicas e privadas da cidade de Oeiras, com realização em 2017.

Para a efetivação das análises e obtenção das informações, todos os questionários foram respondidos, as informações foram verificadas de acordo com o nível de satisfação dos participantes a respeito da consultoria empresarial de forma a avaliar o desempenho do serviço prestado em todas as empresas que envolvendo todos os participantes.

4 | RESULTADOS

As informações coletadas geraram um conjunto de dados relacionados a cada questionamento feito, proporcionando um contexto de perspectivas para a importância da consultoria empresarial e da motivação para as organizações. Em relação à opinião dos participantes sobre o nível de relevância do trabalho do consultor para uma organização, 50% dos entrevistados responderam que o nível é alto. Os outros 50% afirmaram ser um nível médio. Portanto, percebe-se que o trabalho do consultor tem agradado o público dessas organizações, mas ainda há a necessidade da expansão dessa temática no meio empresarial para atingir outras empresas.

Quando questionados se uma empresa bem organizada agrada seus colaboradores e clientes, 100% dos participantes responderam que sim, que uma empresa bem organizada faz toda diferença no mercado atual, incluindo organizações públicas. Dessa forma, há a confirmação da importância da consultoria voltada para a organização das empresas, levando ótimas técnicas para a melhoria do desempenho das organizações.

Em seguida foi perguntado se um bom arranjo físico da empresa facilita o trabalho do colaborador, em que 100% dos participantes responderam que uma organização com o arranjo físico organizado facilita o trabalho dos colaboradores, permitindo uma atuação eficiente e ao mesmo tempo eficaz.

Também foi perguntado se um bom arranjo físico melhora a imagem da organização. 100% dos participantes afirmaram que sim. Em seguida questionou-se se um bom ambiente organizacional melhora a qualidade no atendimento, tendo a maioria dos participantes com 97,3% a favor, afirmando que as empresas que investem mais no ambiente conseguem melhorar o atendimento, porém, um bom ambiente não garante um ótimo atendimento, é necessário avaliar outros aspectos. Observa-se que é imprescindível melhorar o layout da empresa no mercado atual para o crescimento e capacidade competitiva, e, em relação às organizações públicas, é crucial proporcionar um bom ambiente para os usuários.

Quando questionados se colaboradores motivados contribuem mais com os objetivos da empresa, 100% dos participantes afirmaram que sim. Considera-se um diferencial o investimento feito por organizações em ferramentas para estimular aspectos internos e externos dos seus colaboradores objetivando melhores desempenhos no trabalho e a satisfação do profissional.

Quanto ao nível de investimento em motivação feito pelas organizações, 26,4% dos participantes responderam que o nível é baixo, 47,3% afirmaram ser médio, 16,6% escolheram o nível alto como resposta, e apenas 9,7% responderam que o investimento é muito alto. Percebe-se que mais da metade não enxergam uma preocupação, por parte das organizações, em investir em ferramentas motivacionais.

Posteriormente, foi perguntado em que nível a consultoria empresarial contribuiu para a melhoria do trabalho em equipe. Apenas 1,3% dos participantes responderam que o nível de atuação foi baixo, 18% afirmaram ser médio, 45,9% escolheram o nível alto como resposta, e 34,8% responderam que o investimento é muito alto, ficando claro que a grande maioria reconheceu a consultoria empresarial como benéfica para os grupos de colaboradores das organizações.

Ainda foi questionado em que nível a consultoria empresarial aplicada estimulou a motivação profissional e pessoal. Somente 2,7% dos participantes responderam que o nível de estímulo foi baixo, 18% afirmaram ter sido médio, 50% escolheram o nível alto como resposta, e 29,3% responderam que o nível de estímulo foi muito alto. Assim, percebe-se que a consultoria empresarial aliada ao trabalho motivacional foi capaz de gerar estímulos positivos para a grande maioria dos participantes.

Por fim, foi perguntado, analisando o antes e o depois, em que nível a consultoria empresarial melhorou o desempenho organizacional. Só 1,3% dos participantes respondeu que o nível de melhora foi baixo, 20,8% afirmaram ter sido médio, 52,9% escolheram o nível alto como resposta, e apenas 25% responderam que o nível de melhora foi muito alto.

Portanto, observa-se que as organizações que contrataram os serviços de consultoria empresarial perceberam resultados positivos, envolvendo melhorias no ambiente organizacional, processos administrativos, atendimento e estímulos motivacionais. Assim, fica clara a importância da consultoria empresarial para as organizações de hoje, logo, o trabalho especializado pode ser um diferencial em relação às outras empresas.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo proporcionou uma abordagem sobre a consultoria empresarial, ambiente organizacional e motivação dos colaboradores, objetivando mostrar a importância da consultoria e o crescimento das empresas que aderiram a esse trabalho.

Após a pesquisa aplicada nas organizações, ficou clara a importância da consultoria empresarial e dos aspectos motivacionais para que uma organização se sobressaia perante as demais. É notável o crescimento das empresas que contrataram esse serviço, assim como, a evolução de seus colaboradores, os quais participaram da consultoria ou de palestras.

A consultoria empresarial é fundamental para as empresas que querem ter um diferencial em relação as outras. Com o resultado positivo é possível cada vez mais aperfeiçoar-se diante do ambiente externo, analisando oportunidades e ameaças que podem influenciar o funcionamento da empresa.

Apartir das informações coletadas, pode-se inferir que todas as empresas mostraram evolução em seus processos, todavia, é necessário que ocorra um trabalho contínuo para melhorar o desempenho organizacional. A necessidade de execução de um trabalho de consultoria empresarial é de suma importância, pois a consultoria tem a ver com mudança, ou seja, é a contratação do serviço que visa buscar e trazer novas tendências para dentro da empresa contratante, na tentativa de impulsionar ou melhorar os processos já existentes.

Diante do estudo, é perceptível que a consultoria tem como ponto de partida a realidade e a busca do cliente. O foco do trabalho da consultoria é o objetivo organizacional que deve ser alcançado. Isso significa que os consultores trabalham a partir da realidade, mas visando algo futuro. Assim, é nítida a relevância da consultoria empresarial e a sua influência na atuação das organizações da cidade de Oeiras-PI.

REFERÊNCIAS

ALVES, J.C.; DIAS, N.T.; MONSORES, G.L. Consultoria Empresarial como ferramenta estratégica de desenvolvimento em pequenas empresas. XII Seget – Otimização de recursos e desenvolvimento, Brasil, Out/2015.

ANDRADE, A. Consultores e consultoria: O que fazer para essa relação dar certo. 2008

CHIAVENATO. Teoria Geral da Administração I. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

Conflitos nas organizações. Administradores, 26 mai/2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

KNAPIK, Janete. Gestão de pessoas e talentos. IBPEX, 2 edição, Curitiba/Brasil, 2010.

LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos: princípios e tendências. SARAIVA, São Paulo, 2011.

LEITE, C. E.; CORTEZ, B. R.; MARINHO, C. J. M.; MATSUMOTO, A. A influência do ambiente organizacional na satisfação dos colaboradores de uma concessionária de veículos seminovos no Distrito Federal. Congresso Nacional de excelência em gestão. Inovarse, set/2016.

SEBRAE. Pequenas e médias empresas brasileiras. 2021. <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 21/05/2021.

SERASA EXPERIAN. Criação de empresas no Brasil. 2019. Disponível em: <https://empresas.serasaexperian.com.br>. Acesso em: 20/05/2021.

SCHEIN, E. H. Consultoria de Procedimento - seu Papel no Desenvolvimento Organizacional. Mexican Institute of Group and Organizational Relations. Tradução Antônio Duílio Sandaz. São Paulo, [s.d]. Disponível em: Acesso em: 22 out. 2008.

SILVA, Patrícia Rodrigues da. **Pessoas e Organizações – Uma Relação em Busca do Equilíbrio**. 2006. Disponível em: <http://www.revista.grupointegrado.br/revista/index.php/.../article/download/.../162> >. Acesso em: 17 nov. 2013.

PRO LUCRO, Consultoria empresarial. Disponível em: <https://www.prolucroconsultoria.com.br/blog/historia-da-consultoria-empresarial/>. Acesso em: 04/05/2021.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ação social 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 96, 97

Ações afirmativas 196, 197, 198, 199, 200, 201, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211

Administração 18, 19, 22, 27, 31, 75, 86, 98, 99, 100, 104, 130, 131, 145, 180, 200, 201, 202, 203, 204, 207, 228, 235, 236, 238, 249, 266

Adolescência 212, 213, 215, 221, 223, 224

Adolescente(s) 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224

Alunos com deficiência 226, 228, 229, 232, 234

Ambiente organizacional 17, 18, 21, 22, 25, 26, 27

B

Bacia de Campos 134, 138, 139, 141

Brasil 20, 21, 27, 28, 31, 34, 36, 37, 39, 41, 42, 76, 77, 79, 83, 84, 86, 88, 90, 94, 101, 102, 103, 104, 130, 131, 146, 147, 149, 162, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 172, 176, 194, 197, 198, 199, 200, 203, 209, 210, 211, 213, 216, 218, 219, 220, 223, 224, 227, 234, 238, 247, 249, 250, 254, 258, 259, 264

C

CODEM 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98

Conhecimento 19, 20, 21, 79, 112, 148, 150, 151, 162, 163, 164, 165, 169, 201, 230, 240, 243, 245, 252

Consultoria 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 103, 169

Cooperativas 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 137, 258, 263, 266

Custos 134, 135, 215, 236, 238, 239, 240, 241, 243, 246, 247, 249, 250, 251, 255, 256, 257, 262, 263

D

Desenvolvimento 1, 17, 20, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 40, 41, 42, 75, 77, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 104, 107, 113, 133, 134, 136, 137, 138, 145, 146, 147, 148, 150, 151, 152, 154, 155, 159, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 197, 201, 207, 209, 213, 215, 228, 230, 233, 234, 239, 241, 247, 266

Desigualdade social 196, 197, 198, 208, 209, 210

E

Educação empreendedora 163

Empreendedorismo 152, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169

Empresa de *facilities* 226, 230, 231, 234

Empresa Júnior 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170

Ensino 134, 149, 164, 165, 169, 180, 200, 205, 207, 208, 209, 218, 219, 220, 223, 224, 226, 228, 229, 232, 233

Escola 197, 201, 204, 205, 207, 209, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222, 223, 231, 232, 233, 266

F

Fronteira 28, 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 98, 131

Fundo público 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 38, 40, 41, 42

G

Gestão 19, 21, 22, 27, 43, 89, 96, 100, 101, 104, 134, 136, 137, 163, 165, 169, 170, 180, 201, 204, 208, 226, 229, 231, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 245, 246, 247, 248, 249, 251, 266

H

Hospital 236, 237, 240, 241, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 253, 255, 256, 257, 259, 263, 265

I

IBOVESPA 75, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86

Inclusão social 162, 197, 199, 226, 229, 234

Inovação 95, 96, 148, 150, 151, 152, 155, 159, 166, 180, 226, 229, 266

L

Local 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 89, 94, 99, 113, 120, 134, 137, 138, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 154, 155, 162, 179, 184, 185, 202, 203, 204, 208, 226, 227, 249

M

Médico 190, 203, 250, 251, 252, 253, 256, 257, 258, 262, 263, 264

MEI 148, 149, 150, 153, 158, 160, 161, 162

Mercado 18, 19, 20, 22, 25, 29, 32, 46, 48, 49, 57, 68, 75, 76, 77, 78, 79, 83, 84, 86, 89, 148, 149, 155, 156, 165, 166, 167, 168, 169, 197, 210, 227, 250, 253, 256, 264

Minas Gerais 42, 134, 212, 213, 214, 216, 218, 219, 220, 222, 226, 228, 229

Motivação 17, 18, 23, 24, 25, 26, 89, 160, 227

Municípios 28, 29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 88, 97, 100, 101, 102, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 128, 130, 134, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 146

N

Norte Fluminense 134, 138, 139, 140, 141, 145, 147

O

Operação Lava Jato 75, 76, 78, 79, 82, 83

Orçamento 31, 32, 104, 109, 135, 143, 145, 146, 250, 256

Organização 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 33, 34, 102, 103, 138, 150, 151, 152, 154, 206, 212, 220, 238, 246, 251, 258, 259, 264

P

Paciente 236, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 248, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 263

Pagamento 79, 103, 106, 139, 140, 144, 145, 249, 251, 252, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 261, 262, 263, 264, 265

Paraná 89

Petróleo 78, 134, 138, 139, 140, 141, 143, 145, 146, 147

Políticas públicas 31, 33, 40, 41, 88, 95, 97, 98, 104, 134, 135, 136, 138, 146, 147, 150, 154, 180, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 204, 209, 210, 211, 214, 222, 228, 229, 253, 266

Políticas sociais 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 134, 135, 139

Processos 17, 18, 19, 21, 22, 23, 26, 29, 31, 35, 89, 112, 155, 156, 162, 169, 198, 204, 205, 209, 212, 213, 236, 240, 242, 243, 247, 251

Q

Qualidade 22, 25, 32, 45, 87, 88, 91, 94, 95, 96, 97, 98, 114, 137, 151, 165, 167, 204, 207, 212, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 243, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264

R

Rastreabilidade 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248

Rede 78, 148, 150, 152, 154, 156, 157, 158, 159, 162, 166, 169, 197, 200, 210, 216, 226, 228, 229, 231, 233

Remuneração 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265

Rendas petrolíferas 135, 141, 142, 143, 144, 145, 146

Rio Grande do Sul 28, 29, 30, 34, 41, 42, 75, 131

Royalties 57, 134, 139, 140, 141, 142, 143, 145, 146

S

Saúde 28, 29, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 78, 83, 86, 88, 92, 95, 101, 102, 103, 105, 110, 113,

116, 127, 131, 132, 133, 144, 197, 213, 214, 220, 222, 223, 224, 228, 231, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 246, 248, 249, 250, 251, 252, 254, 255, 256, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265

Sociedade 1, 29, 31, 33, 41, 42, 44, 76, 87, 88, 89, 92, 94, 96, 97, 98, 99, 104, 108, 131, 136, 137, 148, 150, 164, 165, 166, 169, 198, 200, 209, 210, 222, 227, 228, 229, 234, 266

T

Taxa de câmbio 75

U

Universidade 17, 28, 75, 86, 87, 99, 130, 134, 164, 169, 196, 210, 211, 212, 216, 223, 224, 226, 249, 259, 266

V

Violência 134, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224

AD MI NIS TRA ÇÃO:

2

Estudos organizacionais e sociedade

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br


Atena
Editora
Ano 2021

ADMINISTRAÇÃO:

2

Estudos organizacionais e sociedade

🌐 www.atenaeditora.com.br

✉ contato@atenaeditora.com.br

📷 @atenaeditora

📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br


Atena
Editora
Ano 2021