

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(ORGANIZADORA)

Desafios das
**CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS**
no desenvolvimento da ciência

2



Luciana Pavowski Franco Silvestre
(ORGANIZADORA)

Desafios das
**CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS**
no desenvolvimento da ciência

2



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 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. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

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 Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
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
Prof.ª Dr.ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof.ª Dr.ª 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
Prof.ª Dr.ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
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
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof.ª Dr.ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof.ª Dr.ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof.ª Dr.ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof.ª Dr.ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof.ª Dr.ª 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. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof.ª Dr.ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof.ª Dr.ª 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
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof.ª Dr.ª 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



Desafios das ciências sociais aplicadas no desenvolvimento da ciência 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Yaiddy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizadora: Luciana Pavowski Franco Silvestre

Da dos Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D441 Desafios das ciências sociais aplicadas no desenvolvimento da ciência 2 / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0011-0

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.110222303>

1. Ciências sociais. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco (Organizadora). II. Título.

CDD 301

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

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 Atena Editora apresenta o Ebook “Desafios das Ciências Sociais Aplicadas no Desenvolvimento da Ciência”. Com um total de trinta e dois artigos organizados em dois volumes que congregam pesquisas relacionadas a cinco temáticas principais.

No volume 1: Políticas Públicas; Política de educação e práticas relacionadas a atuação do serviço social. No volume 2: O mundo do trabalho e geração de renda e Comunicação, tecnologia e inovação.

As pesquisas mostram-se contemporâneas e relevantes diante dos desafios identificados para a vida em sociedade, pautando temáticas como a pandemia, as relações trabalhistas, estratégias de inovação para fortalecimento da cidadania, enfrentamento as situações de pobreza, violência, aspectos territoriais, consumo, comunicação, reformas trabalhistas e previdenciárias.

Para além da importância das temáticas abordadas, o Ebook pauta o desafio da ciência na abordagem de dimensões bastante complexas que exigem rigor teórico e metodológico para a realização de análises do tempo presente, mas além disto, um tempo permeado por turbulências e inquietações que tornam a pesquisa nas Ciências Sociais ainda mais necessária.

As dimensões das pesquisas que compõem os dois volumes do Ebook apresentam correlação entre si, possibilitando um olhar mais integral e contextualizado dos elementos que implicam nos diferentes fenômenos estudados.

Ressaltar este aspecto mostra-se necessário diante dos objetivos do desenvolvimento de pesquisas nas Ciências Sociais, dentre as quais identifica-se o reconhecimento das diferentes características das relações sociais instituídas, desafios e problemas expressos e possibilidades de identificação de estratégias que venham a atender as necessidades existentes. Estes elementos, não de forma linear, mostram-se presentes no desafio e na necessidade de se fazer ciência através das Ciências Sociais.

Desejo uma ótima leitura a todas e a todos, e que estes artigos possam inspirar e contribuir para o desenvolvimento de novas pesquisas e para o desvelamento das diferentes nuances da vida em sociedade.

Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

TENDÊNCIA DO CRESCIMENTO DO VALOR DA PRODUÇÃO ANIMAL NOS ESCRITÓRIOS DE DESENVOLVIMENTO RURAL DO ESTADO DE SÃO PAULO


Paulo André de Oliveira
Sergio Augusto Rodrigues
Carlos Roberto Padovani
Ricardo Ghantous Cervi

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223031>

CAPÍTULO 2..... 9

O POTENCIAL DE ECONOMIA NO MERCADO LIVRE DE ENERGIA BRASILEIRO PARA DIFERENTES CONSUMIDORES E DISTRIBUIDORAS

Bruno Rodrigues Fernandes Franciscato
Lumila Souza Girioli Camargo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223032>

CAPÍTULO 3..... 38

CONSTRUINDO UMA ECONOMIA SOLIDARIA E INCLUSIVA E UMA TRAJETÓRIA CONSTITUTIVA DO BEM VIVER: EMPREENDEDORISMO SOLIDÁRIO E PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES


Tania Cristina Teixeira
Emmanuele Araújo da Silveira
Karen Munhoz de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223033>

CAPÍTULO 4..... 59

UMA ADAPTAÇÃO DA TÉCNICA FREINET PARA AVALIAÇÃO DE NOVAS PRÁTICAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO


Silvia Grizafis Ferreira
Vilmara Sabim Dechandt

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223034>

CAPÍTULO 5..... 72

PRECARIEDAD Y PROFESIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ESTADO DE HIDALGO 2005-2012

Carlos Martínez Padilla






 <https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223035>

CAPÍTULO 6..... 88

FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DURAÇÃO DE CRISES: UMA ANÁLISE DE PAÍSES SELECIONADOS


Alex Gomes Estevam

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223036>

CAPÍTULO 7	106
PÓS-DEMOCRACIA, REFORMA TRABALHISTA E A LIMITAÇÃO À ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NO BRASIL: UMA REFLEXÃO CRÍTICA E PONTUAL	
Maria Soledade Soares Cruzes	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223037	
CAPÍTULO 8	120
PLANO DE NEGÓCIOS COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL NA SOLIDEZ DO MERCADO	
Aline Camargo Iara Sônia Marchioretto	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223038	
CAPÍTULO 9	130
PREFERÊNCIA PELA REMUNERAÇÃO POR DESEMPENHO: ANTECEDENTES E CONSEQUENTE NO CONTEXTO BRASILEIRO	
Leonardo Quintas Rocha Bruno Felix Von Borell de Araujo	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.1102223039	
CAPÍTULO 10	153
A PERDA DO DIREITO DE ADOECER: O TRABALHADOR FRENTE AO DESMONTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	
Ana Claudia Caldas Mendonça Semêdo Tássia Cristina Palma Sampaio Nascimento	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230310	
CAPÍTULO 11	162
ACIDENTES, MORTES E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA EMPRESA DE ELETRICIDADE: O CASO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA CEMIG	
Igor Silva Figueiredo	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230311	
CAPÍTULO 12	173
INOVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO E O PAPEL DOS ATORES POLÍTICOS: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ANIMAIS DOMÉSTICOS	
Danielle de Araújo Bispo Hironobu Sano Elisabete Stradiotto Siqueira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230312	
CAPÍTULO 13	190
RELATO DE EXPERIÊNCIA QUANTO AO PROJETO DE EXTENSÃO: “A REPRESENTAÇÃO FOTOGRÁFICA COMO REFLEXO DO IMAGINÁRIO SOCIAL DOS CENTROS URBANOS”	
Maria de Lourdes Vieira Frujeri	

Patrícia Bárbara Sousa da Silva

Patrícia Albuquerque de Lima

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230313>

CAPÍTULO 14..... 214

TRANSPORTE ALTERNATIVO NO RIO DE JANEIRO: UMA ESTRATÉGIA DE CONTORNAMENTO TERRITORIAL

Leonardo Oliveira Muniz da Silva

Giovani Manso Ávila

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230314>

CAPÍTULO 15..... 226

O IMPACTO GERADO NOS CONSUMIDORES PELA SOBRECARGA DE INFORMAÇÕES NO CONTEXTO ONLINE: UMA CONSTRUÇÃO TEÓRICA

Danieli Hermes Rodrigues

Ana Rita Catelan Callegaro

Rosane Maria Seibert


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230315>

CAPÍTULO 16..... 235

IMPACTO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NOS EMPREGOS E O FUTURO DO TRABALHO PÓS ERA COVID

Euriam Barros de Araújo

Zulmara Virginia de Carvalho

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230316>

CAPÍTULO 17..... 246

A INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO AUXILIAR DA EXECUÇÃO DA AUDITORIA E MONITORAMENTO NO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Lara Regina Morais Evangelista


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230317>

CAPÍTULO 18..... 256

ESTRATÉGIAS DE DIFUSÃO DA INFORMAÇÃO E DA CULTURA AFRICANA E AFRO-BRASILEIRA NA EJA EM BIBLIOTECAS

Valdirene Pereira da Conceição

Maurício José Morais Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230318>

CAPÍTULO 19..... 262

ESTUDO EXPLORATÓRIO-DESCRIPTIVO ACERCA DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E INOVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO SOB A ÓTICA DE PERITOS OFICIAIS DE NATUREZA CRIMINAL

Epaminondas Gonzaga Lima Neto

Ana Karla de Souza Abud

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.11022230319>

SOBRE A ORGANIZADORA.....	275
ÍNDICE REMISSIVO.....	276

CAPÍTULO 4

UMA ADAPTAÇÃO DA TÉCNICA FREINET PARA AVALIAÇÃO DE NOVAS PRÁTICAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Data de aceite: 01/03/2022

Silvia Grizafis Ferreira

Faculdade Secal

Vilmara Sabim Dechandt

Faculdade Secal

Mestre em Educação pela UEPG

RESUMO: Em virtude da alta competitividade do mundo empresarial, as organizações estão buscando repensar seus modelos de gestão e consequentemente investir em seu patrimônio e capital intelectual. Dentro deste contexto, a pesquisa deste artigo tem como foco o estudo sobre treinamento e desenvolvimento em uma empresa de prestação de serviços médicos de uma cidade do interior do Paraná. Este trabalho aconteceu no período de outubro de 2016 a abril de 2017. A investigação foi orientada pelos seguintes objetivos: contextualizar teoricamente a gestão de pessoas com foco no treinamento e desenvolvimento, verificar a percepção dos colaboradores quanto ao impacto dos ciclos, investigar as boas práticas da gestão, identificar se a percepção dos colaboradores é compatível com as propostas da direção. Em relação aos procedimentos metodológicos, caracteriza-se como uma pesquisa exploratória de cunho bibliográfico. Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se uma adaptação da técnica Freinetiana com aplicação de uma sondagem orientada pelas questões eu felicito, eu proponho e eu percebo, aplicada a 15 sujeitos participantes da pesquisa, sendo quatorze gestores e uma

gerente de gestão de pessoas. Após a coleta e análise dos dados, foi possível identificar as boas práticas de treinamento e desenvolvimento bem como as propostas e sugestões.

PALAVRAS-CHAVE: Treinamento. Desenvolvimento. Capital Humano.

TRAINING AND DEVELOPMENT: EXCELLENCE IN QUALITY

ABSTRACT: Due to the high competitiveness of the business world, organizations are looking for rethinking their models of management and consequently invest in their assets and intellectual capital. In this context, the research of this article focuses on the study of training and development in a company to provide medical services of a country city of Paraná. This work happened in the period from October 2016 to April 2017. The investigation was guided by the following objectives: contextualizing in theory people management with a focus on training and development, check out the perception of employees about the impact of cycles, investigate the good practices of management, identify whether the perception of employees is compatible with the proposals made by the board of directors. In relation to methodological procedures, it is characterized as an exploratory research of bibliographical nature. As a tool for data collection, we used an adaptation of the Freinetian technique with application of a search guided by the questions I congratulate, I propose and I criticize applied to 15 subjects participating in the research, being fourteen managers, and a manager of people management. After collecting

and analyzing the data, it was possible to identify the good practices in training and development as well as the proposals and suggestions.

KEYWORDS: Training. Development. Human Capital.

1 | INTRODUÇÃO

A empresa objeto deste estudo atua há 20 anos no mercado prestando serviços médicos em uma cidade no interior do Paraná, preocupando-se com o contexto econômico do mercado atual, com a falta de mão de obra especializada e por vivenciar os aspectos negativos da rotatividade de colaboradores e gestão, está desenvolvendo práticas de capacitação de liderança.

A referida instituição, na evolução da história de seu modelo de gestão agregada a transformação e a valorização de seus profissionais no ambiente corporativo, inseriu em sua administração novas práticas voltadas ao capital humano. Na modalidade *staff*, terceirizou uma empresa para potencializar a liderança em suas relações interpessoais e profissionais de sua equipe de gestores e buscar sanar a rotatividade dos colaboradores, com o intuito de construir uma equipe sólida e comprometida com a excelência. O planejamento desta atuação pautou-se em ciclos que ocorrem trimestralmente na tentativa de harmonizar as inter-relações pessoais e profissionais

Os referidos ciclos são constituídos por palestras interativas com diferentes temáticas, tais como: Comprometimento, Administração de tempo, Delegar tarefas, Capacitar sucessores, Gerenciamento da equipe, Bem estar da equipe, Competência emocional do líder, Cultura organizacional, *Lovemarks*, entre tantas outras temáticas, as quais tem a intencionalidade de estabelecer um relacionamento duradouro com o cliente e convergem para o fortalecimento das ações humanas.

Foi durante a efervescência desses encontros que emergiu a inquietação a qual tornou-se a problemática desta pesquisa: Qual a percepção dos colaboradores desta empresa, com os ciclos desenvolvidos? Sendo o objetivo geral do trabalho verificar a percepção dos gestores e colaboradores sobre a respeito da efetividade destas novas práticas.

Diante do cenário econômico extremamente competitivo é notória a preferência da maioria das instituições por profissionais qualificados com conhecimento, habilidades, atitudes e experiência. E a gestão de pessoas ganha espaço neste contexto, pois se caracteriza como uma atividade que visa à cooperação de pessoas nas organizações para o alcance dos objetivos tanto da organização quanto do indivíduo (GIL, 2008).

Para Dutra (2002, p. 17), gestão de pessoas “é um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

De acordo com Chiavenato (2008) a gestão de pessoas tem a incumbência de agregar

conhecimentos, aplicar treinamentos desenvolver habilidade e competências, monitorar o desenvolvimento dos colaboradores. Promover e contribuir com o recrutamento e seleção de candidatos de acordo com o perfil e necessidade da instituição, deve estabelecer um processo de integração transmitindo ao mesmo missão, visão e valores. Avaliar e implantar treinamentos e desenvolvimentos em aspectos comportamentais e técnicos.

Sob esse entendimento justifica-se a importância do estudo dessa temática que tem a finalidade de dar suporte aos setores, pois o treinamento refere-se há um processo educacional de curto-prazo que abrange as ações que buscam a capacidade das pessoas para um desempenho superior das atividades vinculadas as funções que ocupam. (Gil, A.C., 2001, p. 122)

O desenvolvimento, por sua vez, não está necessariamente ligado à função desempenhada, porém permite um aprimoramento profissional. Ele se difere do treinamento, pois ele não visa o presente, ou seja, foca em funções que serão ocupadas futuramente e os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para ocupar a função. (Gil, A.C., 2001, p.122)

Complementarmente para responder a problemática desse trabalho elaboraram-se os seguintes objetivos específicos que nortearam esta pesquisa:

- Contextualizar teoricamente a gestão de pessoas com foco no treinamento e desenvolvimento;
- Verificar a percepção dos colaboradores quanto ao impacto dos ciclos,
- Investigar as boas práticas da gestão, identificar se a percepção dos colaboradores é compatível com as propostas da direção.

A metodologia aplicada para o desenvolvimento deste trabalho envolveu uma pesquisa exploratória de uma linha bibliográfica. A análise dos indicadores foi orientada pela interpretação qualitativa e o instrumento de indicadores de dados foi entrevista aberta com a gerente de gestão de pessoas e a coleta de opiniões com os gestores sobre a importância do desenvolvimento do capital humano a partir do treinamento. A adaptação da metodologia frenetiana orientou essa coleta nas categorias: eu felicito, eu proponho, eu percebo.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de pessoas: Um contexto

Segundo Chiavenato (2010) a gestão de pessoas é composta por pessoas e organizações, onde podemos considerar que existe uma relação de mútua dependência, pois pessoas buscam atingir seus objetivos pessoais e profissionais por meio do trabalho, enquanto as organizações precisam das pessoas para atingir seus objetivos globais e estratégicos.

A gestão de pessoas na década de 30 era realizada pelo departamento pessoal, o qual não valorizava o funcionário, pois os mesmos eram vistos como máquinas de produção ou apenas números, o departamento pessoal tinha o foco somente burocrático.

Em meados da década de 60 o departamento pessoal, acompanhando a evolução da humanidade, inicia o processo de mudanças e começa a exercer a função de departamento de recursos humanos, passando a enxergar o funcionário com um olhar mais humanizado importando-se com suas emoções e necessidades. A partir deste momento deu ênfase a importância da motivação e da satisfação dos funcionários no ambiente corporativo.

A diretoria das organizações visando à melhoria de processos e aumento de produção entre as décadas de 60 e 90 passou a interagir junto ao recursos humanos, nesta fase desenvolve-se a trilogia: burocracia, motivação, treinamento e desenvolvimento. Adiciona-se também a isso a importância dada a qualidade de vida aos funcionários.

Com a evolução destas ações a gestão de pessoas passa a ser reconhecida como gestão de competência, agregando aos tributos anteriores à importância do capital intelectual, como um diferencial competitivo de organizações preparadas para enfrentar os desafios da inovação e da concorrência.

2.2 Um olhar sobre o capital humano

No entendimento de Chiavenato (2010) o capital humano pode ser definido como um patrimônio de valor inestimável que uma organização agrega para alcançar sucesso e contemplar seus objetivos.

Esse capital é constituído basicamente de dois aspectos, um deles o talento que para o autor supracitado percebe o colaborador como um ser histórico dotado de conhecimentos, habilidades e competências que devem ser reforçados, atualizados e compensados em um contexto que é o ambiente interno, propício para que estes talentos prosperem e desabrochem, o qual constitui-se no segundo aspecto. Este ambiente é determinado por três dimensões: arquitetura organizacional, cultura organizacional e estilo de gestão.

Por tanto o talento deve estar inserido num contexto hospitaleiro, benéfico e estimulante para que os mesmos obtenham um desempenho e crescimento adequados.

2.3 Treinamento e desenvolvimento

Para Chiavenato (1999) treinamento e desenvolvimentos são atividades relativamente distintas, o treinamento é voltado para o presente que visa melhorar habilidades relacionadas ao cargo atualmente ocupado, enquanto o desenvolvimento foca de um modo geral em cargos que futuramente poderão ser ocupados, onde provavelmente novas habilidades serão requeridas.

Basicamente podemos definir treinamento como o ato de ensinar habilidades básicas que se faz necessário para o desempenho exigido para um cargo, Chiavenato (1999).

O indivíduo em si possui características naturais ou adquiridas ao longo do tempo,

cada ser pode aumentar seus conhecimentos investindo na sua formação educacional e profissional alavancando sua capacidade técnica nas atividades escolhidas.

O treinamento refere-se à preparação para desempenhar com eficiência e eficácia tarefas específicas pertinentes ao desempenho da pessoa que ocupa o cargo, contemporaneamente entendem-se como uma ferramenta para tornar pessoas mais produtivas, criativas e inovadoras. Sendo um processo de curto prazo com a finalidade transmitir conhecimentos, habilidades ou atitudes ligadas à realização de atividades ou ao aperfeiçoamento do trabalho. A maioria dos programas de treinamento tem como núcleo o treinamento comportamental o qual foca na mudança de atitudes reativas e conservadoras para atitudes proativas e inovadoras construindo uma identidade visionária.

Os treinamentos também podem contribuir de forma positiva e constante, visto que são mecanismos utilizados para valorizar o capital intelectual, aumentar a motivação, assegurar uma receptividade em relação às mudanças, garantir comprometimento e redução de tensões e conflitos.

O treinamento até pouco tempo atrás tinha foco apenas na preparação de atividades, objetivando o conhecimento técnico sobre o desenvolvimento destas, porém percebe-se sua relevância não unicamente para a preparação técnica, mas também para a expansão de competências comportamentais que assessoram as pessoas a desenvolverem suas atividades da forma mais eficaz possível.

O desenvolvimento vem a ser um conjunto de experiências proporcionadas pela organização, com a finalidade de melhorar o desenvolvimento e o crescimento profissional.

A cultura brasileira infelizmente não foi projetada para disseminar a prática de desenhar o plano de carreira do trabalhador em geral, frente a esta situação tornou-se limitado o desenvolvimento profissional. Isto resulta em escassez de mão de obra especializada e o cenário do mercado atual exige profissionais amplamente qualificados e que os mesmos apresentem anseio de uma auto busca. Na ausência dessas atribuições as instituições para suprir tais lacunas estão promovendo diferentes formas de treinamento e capacitação. Dentre os métodos utilizados para o desenvolvimento de pessoas, destaca-se a rotação de cargos que permite ao colaborador aprimorar suas habilidades, conhecimento e capacidade. Pode-se citar também o estudo de casos, onde o indivíduo deverá analisar e resolver o problema que lhe é apresentado.

3 | METODOLOGIA

Para Fonseca (2002) métodos significa organização, estudo sistemático, pesquisa de investigação, ou seja, metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou estudo, ou para fazer uma ciência. Etimologicamente significa o estudo dos caminhos, dos instrumentos utilizados para se fazer uma pesquisa científica.

O presente estudo insere-se na perspectiva da pesquisa exploratória e bibliográfica. A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e a análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2007).

Com relação aos objetivos, foi utilizada a pesquisa exploratória e descritiva que de acordo com Malhotra (2001) a pesquisa exploratória, tem o objetivo principal de possibilitar a compreensão do problema enfrentado pelo pesquisador. A pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão e identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem. Como o nome sugere, a pesquisa exploratória procura explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão.

No entendimento do autor Andrade (2002), a pesquisa descritiva preocupa-se em observar os fatos, registrá-los, analisa-los, classificá-los e interpretá-los, e o pesquisador não interfere neles. Assim, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador.

Quanto aos procedimentos fez-se uso de pesquisa bibliográfica que segundo Gil (2007) é elaborada com base em material já publicado, que tem o propósito de fornecer fundamentação teórica ao trabalho, bem como a identificação do estágio atual de conhecimento do referente tema.

Em função de sua natureza caracterizou-se como pesquisa qualitativa envolvendo coleta de dados por meio de uma entrevista com 5 questões abertas aplicadas a gerente de gestão de pessoas da empresa.

De acordo com Lakatos e Marconi (2001, pag. 195) a entrevista pode ser definida como:

Um encontro entre duas pessoas, afim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou ainda no tratamento de um problema social.

Em uma outra vertente de coleta de dados, foi aplicado a 14 gestores um diagnóstico de percepção dos ciclos a partir do treinamento. A técnica utilizada foi uma adaptação da metodologia Freinet avaliando as categorias: eu felicito, eu proponho, eu percebo. Tal técnica oportuniza a leitura da opinião sobre o fenômeno estudado e Freinet aplicava esse instrumento para analisar o processo educacional de forma democrática, no qual todos os envolvidos julgam os fatos e indicam em uma cumplicidade participativa soluções para melhoria continua do processo.

4 | APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira fase da pesquisa buscou coletar a leitura da gerente de gestão de pessoas da empresa sobre T&D. Nessa etapa do trabalho, são apresentados os resultados alcançados qualitativamente, conforme seguem:

Quando questionada sobre sua concepção de T&D a resposta da entrevistada conduz ao entendimento citado por Chiavenato no qual classifica e entende treinamento como fator atual com caráter técnico e desenvolvimento com abordagem de futuro e aperfeiçoamento pessoal em todas as áreas humanas. Confirmou-se esse discurso, quando relata que a organização *“promove educação corporativa utilizando-se de capacitações internas, externas, autodesenvolvimento, leituras, rodizio nas estações de trabalho, EAD e demais métodos para promover conhecimentos, habilidades e atitudes. Organiza programas de desenvolvimento como o de liderança, mentoring, assessment, coach”*.

Referente a intencionalidade da implantação do Programa de Capacitação T&D, a resposta dessa questão sinaliza as seguintes questões conforme o relato abaixo:

“Capacitar a implantação e desenvolvimento da gestão de pessoas por competência na cooperativa; qualificar e aperfeiçoar a performance da liderança; ampliar os resultados do negócio; desenvolver cultura de equipes cooperativas; aprimorar a gestão integrada de pessoas; desenvolver programa de gestor trainee; promover o mentoring; realizar assessment e coach com gestores da cooperativa e desenvolver programas de sucessão”.

No quesito dificuldades encontradas para desenvolver os diferentes perfis dos níveis de gestão, a gerente de gestão de pessoas esclarece que *“primeiramente é necessário que a estrutura hierárquica, do organograma da empresa esteja bem alinhado com o devido empoderamento dos cargos de liderança e o respaldo a seus ocupantes”*.

No que tange a percepção sobre a visão dos colaboradores diante da operacionalização do programa, ficou claro em sua resposta que ainda é precoce uma avaliação, seu discurso tímido aponta fragilidade e insegurança pela incerteza em não conseguir visualizar a e apontar nenhum resultado.

No entanto, no olhar da gerente de gestão de pessoas sobre as melhorias percebidas pós-ciclos, revelou conforme transcrição abaixo que

“o grupo está mais coeso, mais integrado e cooperativo em termos de rumo comum para atingir resultados. Aprendendo e se redesenhando frente a diversos programas de qualificação e melhoria que a cooperativa vem implementando. Além disso a direção com uma abertura para participação e empoderamento a liderança para assumir a frente de responsabilidade de gestão ao auxilia na mudança organizacional de postura da liderança em prole de um cenário mais participativo”.

Ao analisar no contexto geral, as respostas acima é valido ressaltar que a construção da identidade profissional coletiva dos colaboradores está na fase inicial e que a direção e a gerente de gestão de pessoas tem como ponto de relevância o respeito às necessidades

e a complexidade do comportamento humano.

Na segunda fase da pesquisa foram solicitados a quatorze colaboradores gestores da instituição estudada, que analisassem a sua empresa a partir de três categorias: eu felicito, eu proponho, eu percebo. Na categoria eu felicito a análise dos participantes revelaram as seguintes considerações:

EU FELICITO

1. Escolhas dos temas do treinamento.
2. Capacitação da gestão, diversidade de treinamentos e incentivo da empresa.
3. Facilidade de participação.
4. Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento profissional.
5. Processo sistematizado com o cronograma dos ciclos.
6. Auxilia o colaborador a trilhar seu caminho de forma eficaz.
7. Foco no desenvolvimento individual.
8. Valorização e investimento da empresa para capacitação profissional.
9. Distribuição dos treinamentos de acordo com a hierarquia organizacional.
10. Distribuição dos treinamentos de acordo com o perfil de cada área.
11. Diferencial profissional após as capacitações.
12. Cronograma de cursos para liderados e gestão e treinamentos específicos para cada área.
13. Evolução dos setores após aprimoramento da gestão.
14. Parabéns aos dirigentes pelo incentivo as suas lideranças.

Tabela 1 – Eu Felicito

Fonte: Elaborado pela autora

Ao analisar as informações da tabela acima da categoria eu felicito é possível perceber a concentração em três núcleos de percepção: tema, desenvolvimento e logística. Dentro deste contexto observa-se no núcleo referente ao tema, a percepção dos sujeitos 1 e 2 que felicitam os tópicos abordados nas palestras. O foco dos diferentes conteúdos apresentados, foram diversificados atendendo as múltiplas fraturas cognitivas.

No núcleo do desenvolvimento pessoal os sujeitos 4, 6, 7, 8, 13 e 14, evidenciam a importância e o foco da valorização dos diferentes perfis da liderança explorados através

das diversas capacitações.

Os participantes 3, 5, 9, 10, 11 e 12 revelam aspectos relacionados ao núcleo da logística quando apontam a importância do planejamento através de um fluxograma cronometrado para atender as diferentes demandas da instituição.

No entender de Lins (1993), o fluxograma destina-se à descrição de processos. Um processo é uma determinada combinação de equipamentos, pessoas, métodos, ferramentas e matéria-prima, que geram um produto ou serviço com determinadas características.

O núcleo da logística se faz necessário para que o planejamento, execução e finalização dos ciclos acompanhem as atividades e o tempo disposto de cada participante.

EU PROPONHO

1. Treinamentos específicos para cada setor.
2. Banco de vídeo dos treinamentos e acervo para consulta.
3. Adequar horários dos treinamentos com as escalas dos colaboradores.
4. Diversidade de palestras.
5. Palestras motivacionais.
6. Focar na integração das equipes.
7. Feedback ao final dos treinamentos.
8. Nenhuma sugestão.
9. Enviar comunicado aos colaboradores sobre os treinamentos.
10. Criar grupos de estudo.
11. Acompanhamento mais próximo da gestão.
12. Treinamentos voltados para a gestão.
13. Contratação de uma analista de T&D.
14. Nada a acrescentar.

Tabela 2 – Eu Proponho
Fonte: elaborado pela autora

Analisando a tabela acima a qual se refere a dimensão Eu Proponho, é válido ressaltar que a percepção dos gestores ficou centralizada em dois pilares: o do conhecimento e do técnico-operacional.

O pilar do conhecimento abrange as respostas dos sujeitos 1, 4, 5, 6, 10 e 12, os quais buscam aprimorar o desenvolvimento pois dão relevância a estas ações, conforme citado em seus registros:

“Diversidade de palestras.”

“Criar Grupos de estudos.”

Além de apontarem este pilar como sugestão, confirmam a pesquisa apontada no referencial teórico a qual indica que por meio do desenvolvimento os colaboradores têm condições de absorver informações, aprimorara diferentes atitudes/comportamentos, desenvolver habilidades e os resultados de toda esta prática são positivas tanto para as pessoas como para as organizações. (CHIAVENATTO,2008)

No que se refere ao pilar técnico operacional, concentrou as propostas dos sujeitos 2, 3, 7, 9, 11 e 13 os quais evidenciaram a necessidade de investir nos recursos tecnológicos, adequar cronograma e planejamento; enfim percebeu-se que essa categoria sinaliza para a condução de atividades operativas relacionadas ao gerenciamento de recursos, acompanhamento e controle das atividades, como apontado:

“Banco de vídeo dos treinamentos e acervo para consulta.”

“Contratação de um analista de T&D.”

Os entrevistados 8 e 14 não registraram nenhuma proposta o que conduz a análise de satisfação com a realização dos ciclos T&D pois, no depoimento da tabela anterior felicitaram a organização citando *“Parabéns ao dirigentes pelo incentivo as suas lideranças”*.

EU PERCEBO

-
1. Falta de continuidade nos treinamentos.

 2. A empresa busca excelência na qualidade dos serviços.

 3. Integração pouco disciplinar.

 4. Investe em desenvolvimento, mas falta acompanhamento.

 5. Colaboradores motivados por poucos dias, treinamento não acontecem na prática.

 6. Avaliação de desempenho coerente como desenvolvimento pessoal e profissional.

 7. Rever frequentemente para avaliar o impacto nas equipes.

 8. Oportunidade de crescimento pessoal e profissional quanto aos cursos oferecidos.

 9. Promover continuidade nos treinamentos para todos os colaboradores.

 10. Treinamento de grande importância para atingir resultados, aprimorar o treinamento com o foco na objetividade.
-

-
11. Resultado positivo, podendo melhorar com mais incentivo.
-
12. Melhor desempenho dos colaboradores e maior qualidade nas atividades desenvolvidas.
-
13. A cada ciclo de treinamento, colaboradores ouvem feedback e tem a oportunidade de proporcionar mudanças visando melhoria contínua.
-
14. Crescimento profissional, novas praticas de lideranças, gestão do desempenho e produtividade, maturidade do grupo gerencial.
-

Tabela 3 – Eu Percebo

Fonte: elaborado pela autora

No quesito Eu Percebo, os dados coletados direcionam a interpretação para dois fatores de análise: um fator concentra os pontos fortes/positivos e o outro revela os pontos fracos/negativos.

O processo de identificação requer uma percepção das fragilidades e das possibilidades.

Os participantes 2, 6, 8, 10, 11, 12, 13 e 14 destacaram de forma expressiva reconhecendo a busca pela excelência por parte da direção quanto a realização dos ciclos. Percebe-se que cada análise está intimamente relacionada ao diagnóstico das boas práticas consolidando os elementos fortes num grau de elevada importância.

De acordo com Andion e Fava (2003, p. 43) “Através da análise dos pontos fortes e fracos, os gestores e suas equipes poderão determinar com mais clareza as prioridades em termos de ameaças e oportunidades existentes no ambiente externo”. Os pontos fortes são características que facilitam o cumprimento da missão da empresa. Essas características potencializam a imagem da organização tornando-a mais respeitada e competitiva.

A percepção dos entrevistados destaca ações que garantem eficiência conforme transcrição de suas considerações abaixo:

“A empresa busca excelência na qualidade dos serviços”.

“Melhor desempenho dos colaboradores e maior qualidade nas atividades desenvolvidas”.

“Crescimento profissional, novas práticas de lideranças, gestão do desempenho e produtividade, maturidade do grupo gerencial”.

Referente aos pontos fracos encontrados na operacionalização dos ciclos ficou evidente as lacunas no processo conforme relato:

“Falta de continuidade nos treinamentos”.

“Promover continuidade nos treinamentos para todos os colaboradores”.

Essa descontinuidade é um fenômeno multifacetado que implica em novos ajustamentos e foram percebidos pelos participantes 1, 3, 4, 5, 7 e 9.

Essa categoria de análise, Eu Percebo, ressalta aspectos importantes para revitalizar a estrutura operacional dos ciclos. Os pontos a melhorar, considerados pelos

indicadores são perspectivas de fortalecimento para maximizar as áreas onde existem riscos, fragilidades e obstáculos.

As três categorias acima concentraram-se em avaliar a percepção dos colaboradores quanto ao processo de realização dos ciclos T&D.

Mesmo com as dificuldades apontadas, um dos pontos fortes mostrados na pesquisa pela tabulação dos dados foi o investimento no capital humano.

Partindo deste ponto vê-se que o ciclo passa por um período de fortalecimento e que o grau de satisfação dos colaboradores converge para a percepção positiva da gerente de gestão de pessoas quando a mesma apontou o que vem entrelaçar no mosaico dos objetivos e intencionalidade da direção desta empresa estudada, ou seja, priorizar valorizando o capital humano.

Ao analisar no contexto geral, os dados obtidos nas duas fases da pesquisa, é válido ressaltar que os resultados demonstraram que assim como existiram dificuldades, emergiu também uma efervescência de boas práticas pautadas na melhoria do clima organizacional.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificando os dados da pesquisa fica evidenciado que o treinamento e desenvolvimento trata-se de um processo de evolução constante. As pessoas são os principais agentes de transformação de uma cultura dentro de uma empresa, transformação esta desenvolvida por meio de suas competências e habilidades.

Gerenciar pessoas depende exclusivamente de aprimoramento através do treinar e do capacitar. Ao transformar essa atitude em prática, em situações que permeia as atividades das organizações, a ferramenta será o processo da melhoria contínua.

Esse processo de treinamento e desenvolvimento tem um início, um meio, mas nunca poderá ter um fim. Tal concepção está presente nas ações desenvolvidas pela empresa estudada, de acordo com a resposta da entrevista realizada com a gerente de gestão de pessoas quando cita a importância de desenvolver constantemente habilidades preocupando-se que todos os envolvidos nesse ciclo desenvolvam empoderamento e autonomia.

Na intencionalidade da direção desta empresa para dar continuidade ao processo e garantir o sucesso do mesmo, ficou evidente um alto grau de refinamento nas execuções de práticas e tarefas com a finalidade de agregar valores, os quais, acontecem por meio de cada indivíduo.

Com esse trabalho pode ser verificado a percepção dos colaboradores e o grau de satisfação diante da realização dos ciclos de treinamento e desenvolvimento. Fica registrado que algumas propostas sugeridas durante a segunda fase da pesquisa, já foram implantadas como, a contratação de um analista de T&D e o envio aos colaboradores de relatório síntese sobre os treinamentos.

Dessa maneira, pode-se confirmar que esta empresa ao adotar a implantação dos ciclos, está conseguindo adequar e investir formalmente nas oportunidades de crescimento e participação nas decisões da organização ao construir um pensamento sistêmico de seus colaboradores.

Pode-se deixar como proposta à empresa as considerações elencadas de construção de uma política ininterrupta dos ciclos e a certeza da importância de que estão no caminho adequado ao investir na gestão de pessoas.

Enfim, toda investigação, foi guiada por uma grande preocupação em contribuir com a melhoria da empresa pesquisada e dessa forma os elementos da teoria especialmente de Chiavenato analisados à luz da prática e os elementos da prática refletidos à luz da teoria marcaram encontros e desencontros na trajetória da pesquisa deste trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDION, Maria Carolina, FAVA, Rubens, **Gestão empresarial / Fae School**. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Bom Jesus, 2002.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós- graduação: noções práticas**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2007

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, Eva. M.; MARCONI, Mariana de. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4º. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LINS, B. F. E. **Ferramentas básicas da qualidade**. Brasília, 1993

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3.Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração de empresas 9, 56, 233

Ambiente de contratação livre de energia 9

Animais 1, 4, 5, 7, 173, 174, 175, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189

Animais domésticos 173, 174, 175, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188

Atores políticos 173, 174, 175, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 187

Auditoria 246, 247, 249, 252, 253, 255

B

Bem viver 38, 54

Brasil 3, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 88, 89, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 111, 113, 116, 118, 121, 125, 128, 130, 131, 132, 135, 137, 140, 145, 146, 147, 148, 149, 152, 155, 160, 161, 163, 164, 168, 171, 172, 175, 187, 188, 192, 194, 195, 196, 198, 199, 200, 211, 212, 216, 219, 220, 224, 225, 241, 244, 245, 247, 248, 249, 254, 255, 256, 258, 259, 261, 262, 263, 264, 272

C

Capital humano 59, 60, 61, 62, 70

Cemig 13, 21, 22, 23, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 171

Centros urbanos 190, 192, 193, 195, 196, 198, 199, 210

Cidade i-mobilizada 214

Comércio eletrônico 226, 227, 229, 230, 231, 232

Contexto online 226, 227, 229, 230, 231, 232

Contornamento territorial 214, 215, 219, 222

Covid-19 235, 236, 241

Crescimento 1, 3, 4, 5, 6, 7, 53, 62, 63, 68, 69, 71, 88, 89, 90, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 195, 206, 231, 240, 245, 263

D

Desemprego 40, 45, 48, 55, 57, 88, 89, 90, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 111, 239, 240, 241, 243

Desenvolvimento 1, 3, 5, 7, 10, 14, 35, 37, 38, 40, 41, 43, 47, 48, 55, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 71, 103, 121, 137, 146, 147, 168, 190, 191, 192, 194, 195, 197, 226, 227, 229, 235, 236, 240, 244, 247, 248, 249, 250, 251, 258, 260, 262, 263, 272, 273, 274

Diversificação 1, 2, 194

E

Economia solidária 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58

Eletricitários 162, 167, 170, 171

Emprego 39, 44, 50, 53, 54, 90, 94, 101, 103, 116, 143, 162, 163, 171, 172, 202, 203, 235, 236, 238, 240, 241, 244, 245

Equação estruturada 130

F

Flexibilização trabalhista 88

Fotografia 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212

G

Gênero 38, 52, 140

Gestão empresarial 71, 120, 127

Gestão energética 9

I

Imaginário social 190, 192, 193, 195, 196, 198, 199, 210, 211

Informação étnico-racial 256, 257, 258, 259, 260

Inovação 52, 62, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 184, 185, 186, 187, 188, 230, 235, 237, 238, 239, 240, 241, 245, 251, 262, 263, 266, 267, 270, 271, 272, 273, 274

Instrumento 2, 41, 43, 48, 59, 61, 64, 91, 103, 107, 110, 112, 120, 121, 122, 127, 137, 141, 191, 192, 193, 233, 264, 267

Inteligência artificial 236, 242, 244, 245, 246, 247, 250, 251, 252, 253

J

Judiciário 55, 106, 107, 113, 114, 115, 116, 117

M

Mercado laboral 72, 73, 78, 81, 83, 85, 86

Modo de produção 38, 39, 40, 41, 43, 44, 52, 53, 55, 58

Monitoramento 10, 35, 186, 188, 196, 246, 247, 249, 250, 252, 253

Mototáxi 214, 219, 220, 221, 222, 225

O

Olhar fotográfico 190, 193, 194, 197, 200

P

Pandemia 52, 235, 238, 241, 244
Papel educativo da biblioteca 256
Perícia criminal 262, 263, 272, 274
Planejamento 47, 60, 67, 68, 120, 121, 122, 125, 127, 128, 133, 148, 188, 260, 263
Plano de negócios 120, 121, 122, 126, 127, 128, 129
Políticas inovadoras 173, 174, 175
Pós-democracia 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 114, 116, 117
Precarização 90, 111, 116, 158, 162, 163, 165, 171, 172
Previdência social 90, 153, 154, 156, 157, 158
Profesión 72, 73, 74, 75, 76, 78, 80, 85, 86

Q

Questionário 122, 129, 131, 137, 138, 140, 141, 179, 209, 262, 264, 273

R

Readaptação/Reabilitação 153, 154, 158, 159, 160
Recessão econômica 88, 90, 95, 101, 102, 103
Redução de custos fixos 9
Reforma trabalhista 88, 89, 95, 97, 99, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 111, 113, 114, 116, 117, 118, 119
Regiões 1, 2, 3, 7, 12, 168, 188, 192
Regressão 1, 3, 12
Relato de experiência 190, 197
Remuneração por desempenho 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 140, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149
Revolução industrial 235, 236, 237, 238, 242, 244, 247, 251, 252, 255

S

Semi-profesión 72
Sobrecarga de informações 226, 227, 228, 230, 231, 232, 233

T

Tarifas de energia 9, 13, 15, 31, 36
Terceirização 162, 163, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 172
Trabajador social 72, 73, 74, 76, 81, 85
Trabalhadores 41, 44, 45, 48, 89, 90, 92, 101, 102, 111, 112, 113, 116, 117, 131, 153, 156,

157, 158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 192, 195, 236, 237, 240

Trabalho 1, 2, 3, 9, 12, 13, 15, 16, 17, 32, 33, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 70, 71, 88, 89, 90, 96, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 127, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 142, 143, 145, 147, 149, 153, 154, 155, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 184, 187, 188, 196, 197, 198, 200, 201, 205, 208, 209, 210, 211, 215, 216, 220, 221, 224, 228, 233, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 249, 253, 258, 260, 261, 262, 263, 264, 267, 270, 271, 273, 274

Treinamento 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 205, 249, 267, 273

🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

Desafios das

CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

no desenvolvimento da ciência

2



🌐 www.atenaeditora.com.br
✉ contato@atenaeditora.com.br
📷 @atenaeditora
📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

Desafios das

CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

no desenvolvimento da ciência

2

