

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

Elói Martins Senhoras
(Organizador)

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

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 Internazionele 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



Administração: gestão, liderança e inovação

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Elói Martins Senhoras

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A238 Administração: gestão, liderança e inovação / Organizador
Elói Martins Senhoras. – Ponta Grossa - PR: Atena,
2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0409-5

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.095222908>

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



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

Intitulado como “Administração: Gestão, Liderança e Inovação”, a presente obra tem o objetivo de compartilhar com o público leitor uma rica discussão que foi construída por uma rede internacional de profissionais do campo epistemológico da Administração e de áreas afins, por meio de uma didática abordagem que combina o rigor das pesquisas científicas com uma acessível linguagem desprovida de jargões técnicos.

O livro reúne uma coletânea de estudos teóricos e empíricos, organizados em dezenove capítulos, que foram desenvolvidos por um conjunto de quase quarenta pesquisadoras e pesquisadores, com distintas *expertises* profissionais e formações acadêmicas, oriundos de instituições públicas e privadas de ensino superior de distintos estados brasileiros, bem como do Equador, Moçambique, Portugal e Peru.

A estruturação deste livro é justificada pelo significativo crescimento da Administração, tanto no campo material das ações e planejamentos individuais e organizacionais, quanto no campo das ideias dentro e fora dos muros acadêmicos, demonstrando assim a necessidade de se reunir esta plural comunidade epistêmica para uma convergente discussão temática, com base na flexibilidade teórico-metodológica.

Por um lado, a obra se fundamenta em um paradigma eclético de recortes temáticos e de marcos teóricos e conceituais, o que facilita a apresentação de uma ampla agenda de discussões que valorizam desde focalizações teóricas até análises empíricas de estudos de caso, diferentes abordagens micro e macroanalíticas, bem como distintas especializações e periodizações.

Por outro lado, o livro se caracteriza por estudos de natureza exploratória e descritiva quanto aos fins e qualitativos quanto aos meios, conduzidos por um método dedutivo e por meio de uma triangulação metodológica que se assenta no uso de diferentes procedimentos metodológicos de levantamento e análise de dados em cada um dos capítulos.

Com base nas discussões e análises apresentados nesta obra, uma rica construção disciplinar no campo epistemológico da Administração é oferecido aos leitores por meio de estudos em língua portuguesa, espanhola e inglesa que corroboram para a expansão da fronteira científica através da troca de experiências e da produção de novas informações e conhecimentos sobre a realidade individual e organizacional em diferentes países.

Excelente leitura!

Elói Martins Senhoras

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A FELICIDADE NO CONTEXTO EMPRESARIAL: UMA VISÃO ANALÍTICA

Daniani Silva Nascimento

Edgar Oliveira Santos

Antonio Pereira de Lucena Neto

Enéas Nunes Rocha

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229081>

CAPÍTULO 2..... 10

EXPLORATORY STUDY ON THE DIRECTING ELEMENT AND TECHNOLOGY IN SMEs OF QUITO

Andrés Palacio-Fierro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229082>

CAPÍTULO 3..... 17

ECONOMIA SOLIDÁRIA: TRABALHO E RENDA, VALORIZAÇÃO E PERSPECTIVAS PARA UM MODO DE PRODUÇÃO SOLIDÁRIO

Tania Cristina Teixeira

Emmanuele Araújo da Silveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229083>

CAPÍTULO 4..... 40

INDÚSTRIA 4.0: DIREÇÕES E IMPLANTAÇÃO NO BRASIL – ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DE TRABALHOS CIENTÍFICOS NA LÍNGUA PORTUGUESA

Alinne Sampaio Dourado

Beatriz de Pontes Valério

Maria Fernanda Godinho

Milton Carlos Farina

Maiara Pereira de Santana

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229084>

CAPÍTULO 5..... 58

LIDERANÇA FEMININA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA EM PERIÓDICOS NACIONAIS

Patrícia da Rosa Portela Cé

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229085>

CAPÍTULO 6..... 69

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Marcio Casanata Godinho

Maira Angélica Dal Conte Tonial

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229086>

CAPÍTULO 7..... 78

GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA E OS IMPACTOS NA SAÚDE EMOCIONAL DO TRABALHADOR

Maria Elisa de Lacerda Faria

Bianca da Silva Muniz

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229087>

CAPÍTULO 8..... 91

FRAMEWORKS DE IMPLEMENTAÇÃO DA GESTÃO DO CONHECIMENTO: PROPOSTA DE UM QUADRO INTEGRATIVO E UMA AGENDA DE PESQUISA

Darci de Borba

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229088>

CAPÍTULO 9..... 112

MUDANÇAS CAUSADAS PELA CRISE DO CORONAVÍRUS NA MOTIVAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DO SETOR AÉREO: MAIS UMA CRISE OU UM MARCO DEFINITIVO?

Kevin Ferreira Corcino

Thais do Nascimento Silva

Sérgio Rodrigues Leal

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.0952229089>

CAPÍTULO 10..... 129

MARKETING DE RELACIONAMENTO: ANÁLISE DE SATISFAÇÃO POR MEIO DA PERCEPÇÃO DO CLIENTE EM UMA EMPRESA DE PINTURAS E REFORMAS NA CIDADE DE SANTA INÊS – MA

Tamires Araújo de Almeida

Alcione Lino de Araújo

Marcos Alexandre Sousa Martins

Rodrigo Arraes Alvarenga

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290810>

CAPÍTULO 11..... 144

ESTRATEGIAS DE MARKETING TURÍSTICO EN CANCHAQUE, PERÚ

Lucy Anamelva Flores-Quevedo

Cynthia Milagros Apaza-Panca

Johanna Elena Santa-Cruz Arévalo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290811>

CAPÍTULO 12..... 160

COMPORTAMENTO DAS RECEITAS E DESPESAS COM PESSOAL E ENCARGOS SOCIAIS DOS ESTADOS BRASILEIROS E DO DISTRITO FEDERAL NO PERÍODO DE 2008 A 2017

Erica Xavier de Souza

Rodolfo José Costa De Holanda Cavalcanti

John Cleiton Costa Feitoza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290812>

CAPÍTULO 13..... 176

LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES DE ECUADOR

Jhonny Santiago Torres Peñafiel

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290813>

CAPÍTULO 14..... 186

OS EFEITOS DA APLICAÇÃO DOS *ROYALTIES* DO PETRÓLEO PARA A INFRAESTRUTURA VIÁRIA DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES

Sheyla Bahiense Mussi

Helder Gomes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290814>

CAPÍTULO 15..... 197

O PAPEL DO DEPARTAMENTO DO PATRIMÓNIO NO PROCESSO ABATE DOS BENS PÚBLICOS: CASO DO HOSPITAL CENTRAL DE NAMPULA, 2018-2021

Sibel Leilavantina Mussa Bruno Morais

Alexandre Edgar Lourenço Tocoloa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290815>

CAPÍTULO 16..... 214

RESULTADOS IDEB AMAZONAS (2007-2019)

Marília Nunes de Souza Olímpio

Flávio José Ribeiro Guimarães

Jerfeson de Barros Soprano

Ralyne Lima de Souza Guerreiro

Paula Roberta de Menezes Guimaraes

Ericson dos Santos Olímpio

Nixon Silva Lima de Queiroz

Veranice Frota

Sara Raquel Gomes de Sousa

Leonardo Marcelo dos Reis Braule Pinto

Veranice Mello da Frota

Erivan Gláucio Fleury da Costa Soares

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290816>

CAPÍTULO 17..... 229

PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOBRE O ESTADO REGULADOR E OS SERVIÇOS PÚBLICOS DE SAÚDE PRESTADOS POR ORGANIZAÇÕES SOCIAIS DE SAÚDE – OSS

Nathália Abreu do Nascimento

Robson Ramos Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290817>

CAPÍTULO 18..... 251

LABORATÓRIO DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS: CRIAÇÃO DE FERRAMENTA

DE VIABILIZAÇÃO FINANCEIRA PARA PROJETOS DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NA UNESP

Antonio Francisco Maia de Oliveira

Osvando José de Moraes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290818>

CAPÍTULO 19.....257

ESTUDO COMPARATIVO SOBRE A IMAGEM DE UM DESTINO

Sónia Isabel Duarte Vieira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.09522290819>

SOBRE O ORGANIZADOR.....281

ÍNDICE REMISSIVO.....282

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Data de aceite: 01/08/2022

Marcio Casanata Godinho

Acadêmico de Direito – Faculdade de Direito
– Universidade de Passo Fundo – RS.
Acadêmico de Tecnologia em Mediação –
Universidade Estácio
<http://lattes.cnpq.br/7454653093882723>

Maira Angélica Dal Conte Tonial

Doutoranda em Ciência Jurídica Univalli/UPF.
Mestre em Direito pela Unisinos; Especialista
em Direito Processual Civil e Processo
do Trabalho e graduada em Direito pela
Universidade de Passo Fundo . Advogada.
Mediadora. Professora Universitária
<http://lattes.cnpq.br/0212344315200902>

RESUMO: Ações discriminatórias, embora comuns nas organizações de trabalho, são passíveis de punição conforme prevê a lei. Elas consistem naquelas práticas perversas e abusivas que cooperam para a deterioração do ambiente laboral, não raro sob a inércia do empregador, que a tudo vê, mas que nada faz. A diminuição da eficiência laboral e a consequente queda econômica trará prejuízos não somente para o trabalhador, mas também para a empresa, além do aumento do risco de judicialização como forma de resolução dos conflitos laborais. A implantação de modelos de governança corporativa, mesmo nas pequenas empresas, constitui valioso instrumento capaz de estabelecer processos disruptivos, visando substituir padrões negativos por boas práticas

que conduzam à construção de um ambiente laboral saudável sob todos os aspectos.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio psicossocial; compliance trabalhista; práticas discriminatórias.

DISCRIMINATORY PRACTICES IN WORK ORGANIZATION

ABSTRACT: Discriminatory actions, although common in work organizations, are punishable as provided by law. They consist of those perverse and abusive practices that contribute to the deterioration of the working environment, often under the inertia of the employer, who sees everything but does nothing. The decrease in labor efficiency and the consequent economic downturn will bring losses not only to the worker, but also to the company, in addition to an increased risk of legalization as a way of resolving labor disputes. The implementation of corporate governance models, even in small companies, is a valuable instrument capable of establishing disruptive processes, aiming to replace negative standards with good practices that lead to the construction of a healthy working environment in all aspects.

KEYWORDS: Psychosocial harassment; labor compliance; discriminatory practices.

1 | INTRODUÇÃO

A proibição da discriminação é tratada de maneira inovadora pela Constituição Cidadã. Antes, à exceção de 1937, o termo sequer havia aparecido noutra norma constitucional.

Destarte, sua postulação, verificada no artigo 3º, inciso IV, traz como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” De igual forma, o trabalho, cujo valor social é reconhecido pela Carta Magna já no artigo 1º, inciso IV, assenta-se nos chamados direitos de segunda geração tutelados pelo Estado, tomando por referência, o princípio da igualdade. Logo, estes são dois dos aspectos imprescindíveis à manutenção da dignidade humana.

Considerando a importância de tão nobres valores, pretende a legislação estabelecer uma esfera de liberdade jurídica através da qual a sociedade se inter-relaciona em mútuo reconhecimento da norma cuja função é estabelecer limites do poder/dever, cabendo ao Estado a garantia de que o cidadão possa exercer o direito de provocar a tutela jurisdicional, além de proporcionar a prática de ações que lhe facultem o desenvolvimento seja qual for moral, econômico ou social.

Como parte desta engrenagem, guardadas as devidas proporções, o mercado de trabalho também possui a sua esfera de liberdade jurídica, que visa não somente garantir importantes direitos, como também oportunizar ao trabalhador o necessário crescimento econômico. Neste ínterim, o aspecto social detém importante relevância ao ente/trabalhador, haja vista ser um dos elementos regulatórios da saúde psicológica deste, em que pese a importância da socialização do indivíduo. Outrossim, o aspecto moral no sentido de juízo de valor, aquele baseado nas experiências puramente pessoais calcadas em fatores culturais, religiosos, os ditos valores morais, também ocupa relevante função no âmbito das relações interpessoais, pois determinam sua valoração, temporalidade, entre outros aspectos.

Este é o cenário através do qual as relações de trabalho irão se estabelecer, evoluindo a partir de uma série de elementos capazes de torna-las profícuas e duradouras, ou revela-las algo limítrofe à esfera de liberdade tutelada pelo Estado, ou em violação a esta. Pois que as relações trabalhistas possuem natureza potencialmente conflituosa, devendo-se a isto, a disputa por cargos ou funções, a busca por melhores salários, prêmios e comissões, pelo mero alcance do poder, seja qual for sua dimensão, ou por quaisquer outras razões que sirvam de comburente. A depender do modelo de gestão, os conflitos poderão se transformar em algo pontual, passíveis de serem resolvidos internamente, saneados de um modo que não mais se repitam no futuro, ou alcançarem a condição de práticas discriminatórias, o que poderá trazer consequências administrativas, trabalhistas e criminais.

Com o propósito de pensar o objeto central deste artigo, buscou-se a revisão bibliográfica como metodologia, e o desenvolvimento em três momentos a seguir: no Item 1, A discriminação como elemento estrutural; Item 2, A saúde do trabalhador como processo biopsicossocial; e, no Item 3, Compliance trabalhista.

2 | A DISCRIMINAÇÃO COMO ELEMENTO ESTRUTURAL

No cotidiano do trabalho, diversos acontecimentos que fazem parte do processo de interação entre colegas, superiores e subordinados ou vice-versa, tendem a passar despercebidos. Desde as inocentes cobranças de apressar, relacionadas ao tempo em que um serviço deve ser concluído, passando pela banalização das críticas construtivas, às conversas entre uns e outros, onde o assunto da vez é aquele colega que enfrenta dificuldades impostas pela inexperiência, ou por algum eventual problema que esteja enfrentando, por seu modo de vestir ou pelo seu fenótipo. São inúmeras, as razões que levam à deterioração, o ambiente laboral, quase sempre motivada por cobranças, piadas e comentários de aparência inocente, mas que no fundo, carregam pesadas doses de preconceito e perversidade. Por esta razão, perceber-se vítima de um assédio é algo extremamente difícil, haja vista que, no mais das vezes, o assediador costuma sair pela tangente, alegando ter feito uma brincadeirinha. Neste âmbito, de modo subjacente, prospera outro tipo de agressão: a discriminação.

Preliminarmente, deve-se considerar o ser humano como detentor de traços de personalidades próprios, sejam estes inatos ou adquiridos através do convívio social, algo que indubitavelmente se traduz na diversidade. Desta forma, “conceber um modelo de igualdade sem a consideração das diferenças entre os seres humanos é conceber um modelo débil, dotado de quase nenhuma efetividade¹.” Trata-se de um raciocínio que referenda o pensamento de Ferrajoli, ao estabelecer quatro configurações jurídicas distintas onde, o primeiro modelo, e também primevo, baseia-se na indiferença jurídica pelas diferenças, o estado de natureza segundo o paradigma hobbesiano, em que as relações de força oprimem as diversas identidades². O segundo modelo consiste na distinção jurídica das diferenças em que algumas identidades privilegiadas são valorizadas, enquanto outras, desvalorizadas e, conseqüentemente discriminadas³. O terceiro modelo refere-se à homologação jurídica das diferenças, concebida em valores e desvalores, resultando numa parte que é ignorada, neutralizada e até mesmo violada, ocultando as diferenças entre grupos, vislumbrando-os como iguais, e penalizando a diversidade⁴. Por fim, o quarto modelo promove a valoração jurídica das diferenças, sendo este, o modelo de ideal em que se reconhece o direito de todos, mas também, garante-se a expressão do indivíduo⁵.

Neste contexto, visando a efetivação do princípio da igualdade, deve-se considerar que todos os cidadãos são iguais em suas generalidades, mas diferentes em suas diversidades, não devendo esta última ser objeto de segregação.

Consoante a grande complexidade que consiste em identificar os sujeitos do ato discriminatório nas relações de trabalho, é necessário observar que a noção inicial da

1 LIMA, Firmino Alves. Teoria da discriminação nas relações de trabalho. São Paulo: Elsevier, 2011, p. 30.

2 FERRAJOLI, Luigi. Igualdad y diferencia: derechos y garantías: la ley del más débil. 3ª Ed. Madrid: Trotta, 2002, p. 74.

3 Id., Ibid., p. 74.

4 Id., Ibid., p. 74.

5 Id., Ibid., p. 74.

discriminação está centrada nas pessoas ou grupos que sofreram alguma diferença de tratamento, conforme estabelece Lochak⁶. Por sua vez, a doutrina clássica da discriminação consigna que existe, necessariamente, três sujeitos, a seguir, o discriminador, a vítima e o comparador⁷, sendo este último, o fator que determinará a intensidade, e também a espécie de discriminação.

As formas de discriminação alcançam tanto a condição negativa quanto a positiva. O primeiro caso tem a exclusão como uma das importantes referências. Para o segundo caso, cabe apropriadamente a expressão “discriminação reversa”⁸ em indicação a toda e qualquer medida adotada para remediar processos discriminatórios tais como as políticas de cotas. Aliás, esta foi a preocupação da Organização Internacional do Trabalho – OIT ao inserir, na Convenção de nº 111⁹, aquele que se tornaria o artigo quinto da norma antidiscriminatória, conforme segue:

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

O processo de discriminação reversa tem sido amplamente discutido, especialmente quando, em determinado concurso, um candidato que obteve razoável pontuação, ao ser desclassificado, depara-se com outro, que obteve menor pontuação, devido à existência de cotas, classificou-se por meio destas. A considerar que a política de cotas pretende tornar mais inclusiva a sociedade, no entanto este assunto não será objeto de análise.

Deve-se, contudo, observar a hipótese de que o princípio da não discriminação, em se tratando de âmbito laboral, não se vincula ao princípio da isonomia. Isto porque certas características deverão ser resguardadas. Dentre estas, pode-se destacar a diferença entre um trabalhador meramente avulso, cujos elementos que caracterizam a relação de trabalho nem sempre estão presentes. Embora o Direito do Trabalho aplique a isonomia de um tratamento justralhista igual, trabalhadores avulsos e empregados “são trabalhadores diversos, que não se confundem tecnicamente¹⁰.” Portanto, não há que se falar em discriminação.

Embora seja necessário avançar no desenvolvimento de políticas voltadas para

6 LOCHAK, Daniele. Réflexions sur la notion de discrimination. *Droit Social*, Paris, n. 11, nov. 1987.

7 RODRIGUES-PIÑERO, Miguel; FERNANDEZ LOPEZ, Maria Fernanda. *Igualdad y discriminación*. Madrid: Tecnos, 1986, p. 47.

8 FREDMAN, Sandra. *Discrimination Law*. OXFORD: Oxford University Press, 2002, p. 126.

9 Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 111. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm>. Acesso em 11 jun. 2021.

10 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 956.

o aprimoramento procedimental das questões que envolvem a não discriminação, é igualmente importante tratar dos aspectos que conduzem ao processo da discriminação reversa, evitando-se, portanto, o estabelecimento de uma forma de discriminação estrutural.

3 | A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO PROCESSO BIOPSISSOCIAL

Considerando que o ser humano é um ser biopsicossocial, ou seja, possui aspectos biológicos, psicológicos e sociais, a saúde e a doença, portanto, são compreendidas como resultado da interação destes elementos em relação ao ambiente o qual se acha exposto, o indivíduo. Logo, o ambiente de trabalho é mais um destes ambientes repletos de episódios estressores que tendem a proporcionar fadiga àqueles que ali convivem. Esta, aliás, é uma teoria antiga sobre a qual se insurgem outras, mais modernas, que apontam o ambiente de trabalho como local de potencial evolução interpessoal, ainda que considerem aspectos como constrangimento e humilhação experimentados pelos trabalhadores.

Além das condições estressoras, os trabalhos físico e mental, quando em excesso, também cobram sua parcela a ser descontada na saúde do trabalhador, e, como resultado do trabalho excessivo, este acaba adoecendo¹¹.

Apesar da evidente importância ambulatorial, a saúde mental e emocional do trabalhador tende a ser subestimada por um sem-número de profissionais da saúde do trabalho face o menosprezo das queixas trazidas por seus pacientes. Neste sentido, Margarida Barreto, médica do trabalho e doutora em psicologia social, postula que:

Trabalhadores e trabalhadoras defrontam-se com médicos que ironizam e menosprezam suas queixas, negam diagnósticos, não fornecem laudos, pois sequer os examinam, retêm exames, inferiorizam e ridicularizam seus sintomas. [...] Tais atitudes são reveladoras da deterioração da relação médico-paciente, sobretudo da incapacidade dos médicos para lidar com os “gritos” do sofrimento alheio.¹²

Tal situação, ao representar imenso desafio para as empresas, requer, em matéria de saúde e segurança no trabalho, a adequada gestão do nível de estresse e os riscos psicossociais a que se acham expostos os trabalhadores, especialmente porque tais aspectos não somente causam impacto direto em sua saúde, como também na produtividade¹³, levando ao comprometimento da imagem da empresa. Conseqüentemente, a economia tende a ser atingida. Por equivalência, o precário suporte psicossocial, a demora na busca por soluções por parte da gerência, ou mesmo a banalização do assédio e discriminação tendem a provocar uma série de sentimentos negativos que contribuem para o adoecimento do trabalhador, além de exigências absurdas ou confusas, jornadas

11 DEJOURS, Cristophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª Ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

12 BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. 1ª Ed. São Paulo: Editora da PUC-SP, 2006, p. 169.

13 C.F. OSHA. Riscos psicossociais e estresse no trabalho. Disponível em <<https://osha.europa.eu/pt/themes/sychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em 11 dez. 2021.

excessivas de trabalho, tarefas demoradas com prazos curtíssimos, exclusão nas decisões que afetam o trabalhador, carência de equipamentos de segurança entre outros.

Visando o aprimoramento de sistemas capazes de extinguir, ou pelo menos minorar os chamados riscos psicossociais, é imprescindível a implantação de um modelo de governança corporativa, ainda que destinado a sanear determinado problema existente na organização, conforme será visto no próximo item.

4 | COMPLIANCE TRABALHISTA

Elevado número de ações trabalhistas tem sua origem lá no processo de seleção, ou seja, na fase pré-contratual. Isto acontece porque, a exemplo daqueles anúncios de trabalho mais antigos onde se exigia, por exemplo, boa aparência, o surgimento da tecnologia trouxe o algoritmo como ferramenta de discriminação. Basta, ao selecionador, proceder com certos ajustes para excluir incontáveis perfis de candidatos interessados ao mesmo cargo, mas que não possuem características exigidas pela empresa em fase de contratação. Por esta razão, todo e qualquer empregador deverá, antes de fazer qualquer oferta de emprego, verificar se não está em vias de cometer algum ato discriminatório que viole os direitos previstos em lei.

Além de tais atos discriminatórios, alguns quesitos devem acompanhar as partes durante todas as fases contratuais, especialmente “o princípio da boa-fé objetiva, cujo escopo é estabelecer um padrão ético de conduta nas relações obrigacionais, com observância dos deveres de honestidade, lealdade e probidade¹⁴.”

Na esteira deste raciocínio, o compliance trabalhista referenda a implantação de programas que visem a adequação às leis trabalhistas e suas generalidades, envolvendo diversos departamentos, entre os quais, jurídico e de recursos humanos, em sintonia com a alta gerência, devendo integrar-se ao sistema de gerenciamento de riscos, realizando o mapeamento de toda a legislação que alcance a empresa no raio de sua atuação.

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, o estabelecimento de uma gestão de riscos permite alcançar novos paradigmas ao monitorar categorias de riscos dentre as quais destacam-se corrupção e suborno, desrespeito aos direitos humanos e trabalhistas, conflito de interesses, impactos socioambientais entre diversos outros, tratando-se, portanto, de um novo paradigma, onde “Busca-se identificar e reconhecer o inter-relacionamento entre os diversos tipos e categorias de risco¹⁵.”

Ainda que as micro e pequenas empresas estejam dispensadas de certas obrigações previstas no Decreto 8.420/2015¹⁶, a adoção de uma cultura de integridade poderá

14 SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática. 2ª Ed., rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora Juspodivm, 2021, p. 115.

15 BRANDÃO, Carlos Eduardo Lessa; FONTES, Joaquim Rubens; MURITIBA, Sérgio Nunes. (org.) Governança corporativa e integridade empresarial: dilemas e desafios. 1ª Ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2017, p. 118.

16 DECRETO Nº 8.420, DE 18 DE MARÇO DE 2015: Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública,

lhes trazer enormes benefícios, considerando que investidores, fornecedores, clientes, consumidores e a própria comunidade, tem manifestado intolerância a certas condutas, conforme verifica-se:

Multiplicam-se os exemplos de perda de valor real para companhias que toleram a corrupção, desastres ambientais, práticas comerciais desequilibradas, descuido no manejo de seus produtos, más relações com as comunidades afetadas por seus negócios, políticas trabalhistas insensatas etc. Enfim, diminuem a paciência e a tolerância com as companhias que não prezam pela sustentabilidade de forma geral.¹⁷

Considerando que não somente o empregador, mas também o empregado poderá vir a ser judicialmente responsabilizado pela prática de discriminação, resta evidente que a adoção de um programa de governança corporativa não somente conduz ao alinhamento em relação aos ditames da lei, como proporciona um estado de perenidade, posto que seus princípios inspiram a multiplicação de valores edificantes, tendo como contrapartida, a redução e o desaparecimento de ações discriminatórias.

Finalmente, o compliance trabalhista se traduz num instrumento necessário para a prevenção de práticas que deterioram o ambiente laboral em que pese a necessidade do cumprimento de normas e regras, sejam estas positivadas na lei, ou estabelecidas por um código de conduta, incluindo ações preventivas que visem alcançar uma cultura empresarial pautada pela ética.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como propósito abordar um tema de grande complexidade, e cuja extensão sabidamente não se esgota. Isto porque, a organização do trabalho com vistas à promoção do bem-estar social, necessita incorporar certos princípios em sua estrutura para além da geração de empregos e o desenvolvimento, seja este de caráter econômico, cultural ou social. A adoção de práticas sustentáveis tais como a proteção do meio ambiente, o desenvolvimento de ambientes laborais saudáveis bem como o respeito aos parceiros de negócios, sejam fornecedores ou clientes, em muito contribui para o estabelecimento da chamada empatia social, haja vista que a empresa, ao abrir mão de práticas predatórias, assume o seu papel como parte da solução em que pese toda a gama de problemas e conflitos sociais. Vê-se, portanto, que é necessário a implantação de sistemas que facultem a desconstrução da discriminação estrutural no ambiente de trabalho. O grande salto se dará no momento em que as empresas conseguirem oferecer um ambiente salutar a fim de que seus colaboradores consigam desenvolver-se não somente enquanto profissionais, mas acima de tudo, como cidadãos.

nacional ou estrangeira e dá outras providências.

17BRANDÃO, Carlos Eduardo Lessa; FONTES, Joaquim Rubens; MURITIBA, Sérgio Nunes. (org.) **Governança corporativa e integridade empresarial: dilemas e desafios**. 1ª Ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2017, p. 146.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1ª Ed. São Paulo: Editora da PUC-SP, 2006.

BRANDÃO, Carlos Eduardo Lessa; FONTES, Joaquim Rubens; MURITIBA, Sérgio Nunes. (org.) **Governança corporativa e integridade empresarial: dilemas e desafios**. 1ª Ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. Secretaria-Geral. Subchefia para assuntos jurídicos: **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em 11 jun. 2021.

BRASIL. PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. Secretaria-Geral. Subchefia para assuntos jurídicos: **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm>. Acesso em 30 mar. 2021.

C.F. OSHA. **Riscos psicossociais e estresse no trabalho**. Disponível em <<https://osha.europa.eu/pt/themes/sychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em 11 jun. 2021.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRAJOLI, Luigi. **Igualdad y diferencia: derechos y garantías: la ley del más débil**. 3ª Ed. Madrid: Trotta, 2002.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI Maria Rosa; MALHADAS Jr., Marcos Julio Olivé.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. OXFORD: Oxford University Press, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

HONNETH, Axel. **O direito da liberdade**. 1ª Ed. São Paulo: Martins Editora Livraria, 2015.

JIMENES, B.J. et al. **Estrés postraumático en víctimas de acoso psicológico en el trabajo: La influencia de las creencias**. 2006, Infocop Online. Disponível em: <http://www.infocop.es/view_article.asp?id=839>. Acesso em 16 abr. 2021.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and Pssychological Terror at Workplaces, Violence and Victims, Vol. 5**. 1990, Springer Publishing Company.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing at Work**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em 16 abr. 2021.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. São Paulo: Elsevier, 2011.

LOCHAK, Daniele. **Réflexions sur la notion de discrimination**. Droit Social, Paris, n. 11, nov. 1987.

MILCZAREK, M. **Workplace violence and harassment: A European Picture**. Relatório do Observatório Europeu dos Riscos (Luxemburgo, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)).

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111**. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em 11 jun. 2021.

RODRIGUES-PIÑERO, Miguel; FERNANDEZ LOPEZ, Maria Fernanda. **Igualdad y discriminación**. Madrid: Tecnos, 1986.

SCARPA, Antonio Oswaldo. **Direitos Fundamentais Sociais**. 1ª Ed. Salvador. Editora JusPodivm, 2021.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 2ª Ed., rev., atual. e ampl. – Salvador: Editora Juspodivm, 2021.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração 1, 7, 35, 40, 53, 58, 59, 61, 64, 66, 67, 74, 86, 108, 117, 128, 130, 132, 134, 136, 143, 162, 163, 175, 186, 192, 195, 201, 202, 211, 212, 213, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 279, 281

Amazonas 159, 163, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224

B

Bens públicos 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 208, 209, 210, 211, 212, 237

Brasil 7, 17, 18, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 51, 52, 54, 55, 56, 59, 62, 66, 67, 70, 76, 78, 79, 81, 84, 87, 114, 117, 124, 126, 143, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 174, 175, 186, 188, 189, 190, 191, 194, 195, 212, 213, 214, 215, 223, 231, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 255, 256

C

Captação de recursos 166, 251, 252, 253, 254, 255, 256

Clientes 5, 30, 42, 75, 88, 107, 115, 122, 123, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 141, 142, 143, 145, 156, 261, 263, 276

Competência 65, 78, 81, 82, 83, 85, 88, 96, 143, 204, 206, 231, 235, 237

Coronavírus 112, 114, 115, 116, 120, 121, 122, 123, 126, 245, 246

Covid-19 113, 114, 116, 117, 120, 126, 127, 128, 131, 225, 245

Crescimento 33, 60, 67, 70, 96, 116, 118, 129, 131, 132, 134, 143, 160, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 190, 192, 195, 224, 259, 260, 265, 276, 279

Crise 30, 35, 88, 112, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 161, 231, 232, 237, 247

Cultura organizacional 15, 78, 83, 123, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184

D

Desenvolvimento 3, 7, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 34, 36, 37, 41, 42, 45, 51, 52, 53, 54, 61, 66, 70, 72, 75, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 92, 93, 94, 97, 101, 107, 118, 126, 129, 130, 132, 134, 161, 163, 169, 174, 186, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 201, 214, 248, 249, 251, 254, 255, 256, 257, 259, 260, 261, 263, 265, 268, 269, 271, 275, 276, 277, 278, 281

E

Economia solidária 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

Empresa 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 15, 18, 24, 28, 45, 52, 69, 73, 74, 75, 82, 86, 88, 89, 96, 97, 98, 101, 102, 104, 123, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 142, 146, 147,

148, 149, 158, 160, 164, 165, 169, 191, 198, 266, 272, 273

Encargos sociais 160, 161, 162, 164, 165, 167, 169, 170, 171, 173, 174

Ensino 29, 38, 39, 40, 51, 54, 136, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 247, 252, 254, 255, 275

Estado regulador 229, 231, 238, 241, 246, 247

F

Felicidade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 269

Fenômeno 1, 2, 5, 6, 7, 80, 169

Frameworks 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 101, 104, 105, 106, 108

G

Gastos 88, 160, 161, 162, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 190, 193, 236, 238

Gestão de pessoas 9, 65, 78, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 118

Gestão do conhecimento 52, 54, 67, 91, 95, 96, 98, 101, 104, 105, 106, 108

H

Habilidades 79, 85, 101, 104, 178, 181, 183

Hospital 10, 197, 199, 200, 210, 250

I

IDEB 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225

Indústria 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 65, 67, 97, 99, 102, 122, 142, 166, 263, 266, 276

Infraestrutura viária 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195

Inovação 40, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 94, 95, 99, 100, 107, 118, 136, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 261, 271, 275, 276, 277, 281

Internet das coisas 40, 41, 42, 49, 52, 53

L

Liderança 30, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 98, 118, 128

M

Marketing 95, 103, 104, 110, 122, 127, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 155, 156, 157, 158, 159, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 270, 273, 274, 276, 277, 278, 279, 280

Motivação 3, 18, 81, 112, 115, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 137, 200

Mulheres 25, 28, 29, 33, 35, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 88

O

Organizações sociais 229, 230, 231, 233, 234, 236, 238, 241, 244, 246, 247, 248, 249, 250

P

Pandemia 114, 115, 117, 119, 121, 122, 124, 126, 150, 225, 246

Percepção 4, 6, 60, 61, 65, 118, 119, 121, 122, 124, 125, 129, 133, 135, 137, 140, 142, 174, 229, 231, 238, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 249

Periódicos 41, 58, 59, 61, 66, 92, 93, 105

Pessoas 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 42, 45, 51, 52, 60, 63, 64, 65, 72, 74, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 91, 92, 100, 104, 105, 106, 116, 117, 118, 119, 130, 131, 132, 134, 136, 161, 162, 163, 166, 167, 202, 204, 205, 208, 210, 259, 260, 261, 263, 264, 265, 266, 267, 271, 272, 273, 274, 275

Petróleo 186, 188, 189, 191, 192, 195, 196

Planejamento 5, 26, 98, 103, 104, 105, 106, 107, 122, 133, 134, 186, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 241, 243, 246, 249, 255, 256

Plano 24, 34, 46, 96, 126, 132, 133, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 214, 230, 232, 251, 254, 256, 259, 264, 274

Produção 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 32, 33, 34, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 49, 51, 52, 53, 55, 66, 81, 84, 85, 86, 93, 104, 143, 166, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 195, 202, 204, 230, 231, 232, 233, 241, 243, 249, 252, 256

R

Receitas 133, 160, 161, 165, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 193, 266

Relacionamento 22, 42, 60, 63, 64, 74, 112, 117, 122, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 139, 142, 143

Renda 6, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 114

Revisão sistemática integrativa 58, 59, 61

Revolução industrial 40, 41, 42, 52, 53

Royalties 186, 187, 190, 191, 192, 194, 195, 196

S

Satisfação 2, 3, 5, 6, 7, 9, 22, 81, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 125, 129, 130, 131, 132, 133, 135, 142, 143, 192, 238, 239, 245, 246, 259, 273, 274, 276, 277

Saúde 5, 6, 8, 9, 24, 36, 70, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 94, 113, 114, 121, 165, 168, 186, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 237, 238, 241, 242, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251

Serviços públicos 164, 192, 202, 229, 230, 231, 232, 233, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 244, 245, 246, 247

Setor aéreo 112, 114, 115, 118, 119, 121, 122, 125, 126

T

Tecnologia 33, 41, 42, 44, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 67, 69, 74, 91, 96, 98, 103, 104, 105, 106, 108, 129, 251, 254, 261, 266, 281

Trabalhador 22, 23, 28, 62, 69, 70, 72, 73, 74, 78, 79, 81, 83, 85, 90, 119, 123

Trabalho 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 52, 53, 55, 56, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 93, 99, 104, 112, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 133, 136, 160, 162, 164, 173, 197, 200, 201, 207, 231, 234, 247, 255, 257, 265

Turismo 114, 144, 145, 147, 153, 155, 156, 157, 158, 257, 258, 259, 260, 268, 269, 270, 271, 273, 275, 276, 277, 278, 280

U

Universidade 1, 20, 27, 28, 30, 31, 34, 35, 36, 40, 53, 54, 58, 67, 68, 69, 127, 196, 229, 238, 248, 250, 251, 252, 253, 255, 270, 277, 278, 281

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

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022

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

ADMINISTRAÇÃO:

Gestão, liderança e inovação



Atena
Editora
Ano 2022