

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

CAPÍTULO 1

A FELICIDADE NO CONTEXTO EMPRESARIAL: UMA VISÃO ANALÍTICA

Data de aceite: 01/08/2022

Daniani Silva Nascimento

Graduanda de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão Imperatriz - MA
<http://lattes.cnpq.br/6115712792036176>

Edgar Oliveira Santos

Professor Doutor da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão Imperatriz - MA
<http://lattes.cnpq.br/360064855900724>

Antonio Pereira de Lucena Neto

Professor Doutorando da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão Imperatriz - MA
<http://lattes.cnpq.br/0675284892054015>

Enéas Nunes Rocha

Professor Doutor da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão Imperatriz - MA
<http://lattes.cnpq.br/9017238914751609>

RESUMO: Este artigo estrutura-se com o objetivo de analisar a influência da condição de felicidade das pessoas no ambiente empresarial, nestes termos utiliza o fenômeno da felicidade como objeto de pesquisa. Os fundamentos metodológicos são contemplados pelo método dialético, que garante o alcance da presente proposta em virtude da natureza do objeto de estudo. As discussões teóricas estão sedimentadas pelas bases filosóficas

de entendimento do comportamento humano, bem como pelas teorias motivacionais, que integram ambientes empresariais. Os resultados encontrados incidem sobre a subjetividade da felicidade, a complexidade para definir felicidade e a inexistência de garantias de condições pessoais para assegurar a plenitude desse fenômeno.

PALAVRAS-CHAVE: Felicidade; Empresa; Fenômeno; Pessoas.

ABSTRACT: This article is structured with the objective of analyzing the influence of people's happiness condition in the business environment, in these terms it uses the phenomenon of happiness as an object of research. The methodological foundations are covered by the dialectical method, which guarantees the scope of the present proposal due to the nature of the object of study. Theoretical discussions are based on the philosophical bases for understanding human behavior, as well as on motivational theories, which are part of business environments. The results found focus on the subjectivity of happiness, the complexity to define happiness and the inexistence of guarantees of personal conditions to ensure the fullness of this phenomenon.

KEYWORDS: Happiness; Company; Phenomenon; People.

INTRODUÇÃO

A ideia sobre esse tema pode ter sido fruto de uma grande curiosidade, que normalmente abre uma significativa interrogação, despertando

interesse em desmistificar a lógica da felicidade. Quando se recorre ao dicionário com receio de cometer um erro gramatical, observa-se que felicidade é qualidade ou estado de feliz; estado de uma consciência plenamente satisfeita; satisfação, contentamento, bem-estar. Essa definição é um ponto de partida, que numa reflexão ontológica parece conduzir ao infinito dos distintos significados capazes de caracterizar pessoas como felizes, ou não.

Diante dessa breve constatação associando satisfação de pessoas, é possível estudar a felicidade no âmbito empresarial, admitindo existir certa correlação entre essa satisfação e um bom desempenho no trabalho. O estudo sobre qualidade de pessoas, fundamentado em um estado de ser, em determinados momentos exige a construção de indicadores, com potencial para alcançar até mesmo as idiosincrasias de pessoas ou de determinados grupos.

Este artigo se insere na busca de conhecimentos, que possam explicar esse fenômeno da felicidade nas empresas, contribuindo destarte para a complementação de outros estudos nessa mesma linha de compreensão, que ainda se apresenta tão tênue, exigindo uma maior adesão de pesquisadores nesse tema.

A importância desta pesquisa se evidencia pelos resultados dos trabalhos observados nas primeiras abordagens bibliográfica pesquisadas, como: Demo, (2001); Olivato, (2021); Sender e Denise (2017) e Zanella, (2016), pois as análises conduzidas nesses trabalhos concluem sobre a necessidade de maior aprofundamento sobre este tema.

A felicidade pode estar presente em diversos momentos, ser efêmera ou mais duradoura e alcançar pessoas ao mesmo tempo em que decepciona outras. Em algumas situações é possível encontrar alguém feliz com seu emprego e infeliz com assuntos de foro íntimo ou ao contrário. Essas possibilidades permitem a existência de diversos elementos causadores de felicidades.

A partir desses constructos introdutórios este artigo propõe analisar a influência da condição de felicidade das pessoas no ambiente empresarial, destarte inclui as seguintes tarefas: Conhecer os principais mecanismos motivacionais nas empresas; Conhecer fundamentos teóricos dos níveis de satisfação nas organizações; Discutir aspectos da condição de felicidade das pessoas no âmbito profissional; Analisar a influência da felicidade das pessoas dentro e fora da empresa; e Analisar aspectos positivos e negativos da felicidade.

A organização deste estudo é orientada por esta introdução seguida do estado da arte cognominado de elementos teóricos do estudo da felicidade; o terceiro capítulo trata dos procedimentos metodológicos; finalizando com o quarto e quinto representados pelos resultados e discussões mais as considerações finais, respectivamente.

REVISÃO DE LITERATURA

A Felicidade considerada como razão última da vida, conforme Aristóteles (384-

322.aC), pode induzir as organizações a alcançarem bons níveis de desempenho tendo como foco de preparação a satisfação de seus colaboradores, pois essas organizações são constituídas por pessoas, se elas estão felizes provavelmente promoverá bons resultados em suas atividades laborais.

Aristóteles (384-322. aC) assevera ainda que a felicidade é a finalidade maior das ações humanas e, por isso, suas ações serão em direção a esse fim. Nesse sentido o ser humano precisa traçar objetivos que cheguem a prática de ações virtuosas, tanto em relação a sua vida pessoal como profissional.

A satisfação pode provocar o desenvolvimento das funções internas da empresa de forma eficaz e eficiente, construindo nas pessoas um sentimento de reconhecimento e realização profissional. Nessa perspectiva Herzberg (1968), através da Teoria dos Dois Fatores, chegou a conclusão de que, os fatores relacionados ao cargo ou atividade na qual o indivíduo desempenha, são indicadores de satisfação, portanto motivadores.

Na maioria dos casos os profissionais não são motivados pelos incentivos financeiros, pelo contrário, esses estímulos podem diminuir o estado de felicidade, quando na verdade deveriam aumentar. (HOSIE E SEVASTOS, 2009).

O benefício da felicidade é um fator importante para o desenvolvimento dos funcionários no ambiente de trabalho, contribuindo para a motivação do pessoal, dessa forma, as empresas adotam estratégias para terem colaboradores mais felizes. As Teorias Motivacionais apresentam os principais fatores que movem o comportamento das pessoas. Essas teorias evidenciam ganho material, reconhecimento social e realização pessoal como três principais tipos de causas que correspondem a natureza humana. Os seres humanos seguem uma hierarquia para que possam atender suas necessidades (MASLOW, 1954).

No contexto da hierarquia das necessidades, esse autor classifica cinco tipos distintos de necessidade: Fisiológicas, Segurança, Sociais, Estima e Autorrealização. (MASLOW, 1954).

Atendidas as principais necessidades descritas no parágrafo anterior, surgem as possibilidades de motivação, que atua como um processo de satisfação das necessidades. A necessidade se caracteriza por um estado interno, fazendo alguns resultados parecerem atraentes, e conclui que quando as necessidades não são atendidas, cria tensão no indivíduo, estimulando impulsos dentro de si. Tais impulsos despertam comportamentos de busca para alcançar seus objetivos, que se atingidos, contemplarão as necessidades e por consequência reduzindo a tensão. (ROBBINS, 2009).

A motivação atua de dentro para fora, como algo que impulsiona as pessoas a atingirem seus objetivos para satisfazer desejos, interesses e ambições, por conseguinte se sentirem felizes. (ANDRADE e AMBRONI, 2009).

Na visão de Teixeira (2002), por muitas gerações, fomos levados a acreditar que a felicidade girava em torno do sucesso, isso se dá pelo fato de que, se nos empenharmos o

suficiente, obteremos sucesso e só quando tivermos sucesso seremos felizes. Nesse caso, percebe-se que o sucesso era o ponto fixo do universo, e que a felicidade girava em torno dele.

Com o surgimento da Psicologia Positiva, e suas descobertas revolucionárias, o sucesso passa a girar em torno da felicidade que se torna o centro. Exemplo disso é quando estamos felizes, nossas atitudes se tornam positivas, nos tornamos mais inteligentes, mais motivados e, temos como resultado, mais sucesso. (TEIXEIRA, 2002).

Por outro lado, pesquisas provam o contrário, gestores e líderes acreditam que o atingimento de metas é fruto do sucesso e, conseqüentemente a busca pela felicidade. Alguns consideram como uma fraqueza, como um sinal de que não estamos nos dedicando o suficiente. Se nos convenceremos dessa crença equivocada, arruinamos não somente nosso bem-estar mental e emocional, como também as chances de sucesso e realização. (TEIXEIRA, 2002).

Os indivíduos de maior sucesso, que detêm a vantagem competitiva, não julgam a felicidade como sendo alguma recompensa distante pelo empenho, tão pouco possuem posturas neutra ou negativa; eles absorvem os aspectos positivos e seguem colhendo as recompensas. (TEIXEIRA 2002)

A felicidade no trabalho está ligada diretamente com todos os níveis de consciência que as organizações e seus colaboradores têm de seu papel na sociedade. Para que uma pessoa se sinta feliz trabalhando, e para que a empresa se sinta feliz pelo trabalho que está sendo prestado, é necessário que haja um casamento de propósitos. Ao menos na teoria. (TEIXEIRA, 2002).

Os estudos que possuem relação com a psicologia positiva, e que procura aspectos positivos do ser humano para que a vida se torne digna de ser vivida e o conceito de que funcionários felizes tornam-se mais produtivos, é reflexo de muitas orientações que parecem representar um novo paradigma para valorização da pessoa humana (ZANELLA, 2016).

A conquista da felicidade no ambiente de trabalho também pode ser vista como a obtenção de propósitos percebidos que possuem relevância através de trabalhos significativos. Portanto, se faz necessário a compreensão em todas as fases do processo trabalhista, dispor de múltiplas competências, entender a importância que o trabalho possui para si e para os demais. (ZANELLA, 2016).

Agir com autonomia, com base em fatos relacionados ao desempenho no trabalho, como também, a percepção da existência de práticas de reconhecimento em contrapartida ao valor ligado ao trabalho, se tornam de suma importância para proporcionar o bem-estar. (ZANELLA, 2016).

Matheny (2008) utiliza metodologias que permitem a um empregado sentir-se feliz na empresa ao qual trabalha, sendo elas: identificar os aspectos positivos da organização, possuir uma visão positiva da mesma, ter expectativas conforme a realidade, desenvolver

novos desafios e sentir que existe uma boa comunicação com toda organização.

O pilar da felicidade nas organizações, está relacionado aos comportamentos (não as emoções) e tem como resultado um planejamento estratégico. Segundo esses autores, em uma organização feliz, os profissionais tornam o trabalho mais criativo, além de se comprometerem em solucionar os possíveis problemas que possam surgir na mesma, vale ressaltar que os líderes tem um papel fundamental em promover um ambiente onde haja colaboração, comprometimento e responsabilidade, para que assim possam atingir os objetivos estabelecidos pela empresa. (BAKER; GREENBERG, e HEMINGWAY, 2006). Existem elementos essenciais utilizados como propiciadores da alegria e felicidade, pois a saúde é um fator de suma importância para uma vida feliz, assim como os recursos materiais, os amigos e/ou companheiros, (LAMA; CUTLER, 2000). A importância do trabalho no estado emocional e bem-estar na vida das pessoas, se deve ao fato de que as pessoas passam a maior parte do seu tempo no trabalho, no convívio com outros colegas, enfrentando fatores positivos e negativos que influenciam de forma direta na felicidade.

Observa-se uma diferença entre os profissionais felizes, que desempenham melhor e de forma mais produtiva suas funções, trazendo resultados maiores e mais sustentáveis, pois possuem o desejo de permanecer na empresa por mais tempo, e os profissionais que não se identificam com a empresa, apresentando queda no desempenho e gerando um sentimento de indiferença para com a organização. Essa indiferença, acarreta na baixa produtividade e o não comparecimento ao trabalho, refletindo diretamente no atendimento aos clientes, que por consequência, optam por procurarem a concorrência. (PEREIRA, 2012).

É evidente que o trabalho gera nas pessoas emoções e satisfação, quando um indivíduo se sente feliz no seu trabalho ele produz em maior volume e maior qualidade. Apesar da dificuldade para esclarecer se a maior satisfação no trabalho faz a pessoa mais feliz ou se a disposição de ser feliz gera satisfação no trabalho, não deve ser surpresa o fato de que as pessoas mais felizes estejam nitidamente mais satisfeitas com seu trabalho do que as menos felizes. (SELIGMAN, 2009).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O tema sobre felicidade, que aponta para um desafio analítico sugere uma abordagem calcada no método dialético, pois este, baseado no aristotelismo trata-se de raciocínio lógico que, embora coerente em seu encadeamento interno, está fundamentado em ideias apenas prováveis, e por esta razão traz em seu âmago a possibilidade de ser refutado (BERTI, 2010).

O método dialético é a modalidade científica que penetra o mundo dos fenômenos através de uma ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno e da mudança dialética que ocorre na natureza e na sociedade. (MARCONI; LAKATOS, 2018).

Considerando o objetivo proposto, analisar a influência da condição de felicidade das pessoas, no ambiente empresarial, admite-se que esse método de abordagem proposto apresenta possibilidades de interagir nas distintas discussões explicativas, do fenômeno da felicidade. É importante evidenciar no contexto da dialética que as contradições transcendem-se, dando origem a novas contradições que passam a requerer solução. (GIL, 2019).

Através desse método serão abordados os conceitos de felicidade e suas relações de influência no âmbito empresarial, com os dispositivos motivacionais propostos pelas empresas, em contrapartida outros aspectos, considerados de foro íntimo complementarão as inserções analíticas, na perspectiva de detectar possíveis comprometimento das alternativas de satisfação pessoal utilizadas nas atividades profissionais

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Pessoas felizes podem produzir mais. É bastante prudente relativizar evitando afirmar que pessoas felizes produzem mais, pois as pesquisas observadas neste artigo norteiam os caminhos deste estudo para posicionamentos menos concretos. A felicidade representa a compreensão sobre o bem-estar subjetivo e sua inter-relação com o processo saúde-doença é efetivo e direto. A felicidade é um fenômeno referenciado pela emoção básica caracterizada por um estado emocional positivo, com sentimentos de bem-estar e de prazer, associados à percepção de sucesso e à compreensão coerente e lúcida do mundo. (VOSGUERAL E CABRERA 2013; FERRAZ, TAVARES E ZILBERMAN, 2007).

Apesar dos dilemas conceituais e metodológicos, construídos a partir da complexidade própria do fenômeno felicidade diferentes estudos envolvendo o bem-estar subjetivo já foram realizados, principalmente por pesquisadores norte-americanos e europeus. É importante ressaltar que felicidade e bem-estar subjetivo são considerados sinônimos, visto que não se acredita que haja felicidade além daquela percebida subjetivamente pelo indivíduo. (VEENHOVEN, 1997).

Os determinantes da felicidade, alguns deles utilizados por empresas para avaliar seus empregados envolvem fatores complexos voluntários e involuntários, objetivos e subjetivos, como: renda, trabalho e desemprego, estado civil, religião, aspectos psicológicos, como otimismo, resiliência e sentido de vida necessitam de mais estudos, pois os adeptos da medicina holística e pesquisadores da psicologia acreditam que os fatores mentais podem influenciar o funcionamento físico e que o bem-estar subjetivo atua positivamente na saúde física, contudo, essa relação ainda é muito pouco abordada cientificamente na área da saúde coletiva, e por ser um tema emergente, deve ser explorado pela epidemiologia. (VEENHOVEN, 1997, 2008; (HALLAL et al., 2010).

Observa-se ao longo deste trabalho uma provável construção dos contrários, mas sem ferir indicadores de felicidade estabelecidos por autores como: Zanella, (2016);

Teixeira, (2002); Andrade, (2009) e Ambroni, (2009), entretanto, outros autores demonstram acreditar na fragilidade de indicadores objetivos considerando a subjetividade do fenômeno da felicidade. Essa dialética proposta como método aponta para um campo analítico desconexo propiciando um leque de possíveis contingências causadoras de instabilidades sobre a capacidade de contextualizar a felicidade no ambiente empresarial. A dialética afirma relações contrárias, conviventes em polarização.

O conjunto de discussões em torno do entendimento da manifestação de felicidade nas pessoas não afirma a existência simultânea de contradições excludentes, como se fosse possível existir e não existir ao mesmo tempo, pois a concepção de Aristóteles (384-322. aC) é de que a dialética é a lógica do provável, daquilo que parece aceitável a todos ou a maioria, mesmo quando não se pode demonstrar, considerando que não seja possível eliminar um indício de verdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumprindo a proposta de analisar a influência da condição de felicidade das pessoas, no ambiente empresarial, este artigo percorreu o estado da arte, no segundo capítulo com os fundamentos teóricos de Aristóteles (384-322.aC) compreendendo o ser humano aliado com seus objetivos em relação à sua vida pessoal. Com a mesma intenção de analisar os distintos aspectos influenciadores da felicidade participaram das discussões Herzerberg, (1968) entendendo que a satisfação pode provocar o desenvolvimento das atividades desempenhadas no âmbito empresarial e Hosie e Sevastos, (2009) construindo um contraponto, afirmando que na maioria dos casos os profissionais não são motivados pelos incentivos financeiros.

Maslow, (1954) defendeu a teoria de que os seres humanos seguem uma hierarquia de atendimento das necessidades, classificando estas como fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Essas necessidades estão definidas pelas pessoas com suas diferenças, preferências e idiossincrasias, permitindo os fundamentos de uma concepção dialética da subjetividade dispensando a concretude existente em alguns pensamentos, que buscam definir a felicidade, pois esta pode existir de forma subjetiva, atendendo aos parâmetros estabelecidos como normas de uma empresa para promover a felicidade dos colaboradores ou negando essa possibilidade entendendo que até mesmo em uma só pessoa a felicidade pode não ser plena.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. Teoria geral da administração: das origens às perspectivas contemporâneas. São Paulo, M. Books do Brasil Editora Ltda., 2009.

ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco; Tradução, textos adicionais e notas Edson Bini. Ed. São Paulo: Edipro, 2014. Acesso em: 03/12/2021.

Baker, D., Greenberg, C. e Hemingway, C. (2006): *What Happy Companies Know*. Pearson Education. Nova Jérĩa. USA.

Berti, E. “O uso ‘científico’ da dialética em Aristóteles”. [trad. Verçosa Filho, E. G.] In: Berti, E. *Novos estudos aristotélicos I – Epistemologia, lógica e dialética*. São Paulo, 2010.

DEMO, Pedro. **Dialética da felicidade: olhar sociológico pós moderno**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. Acesso em:24/11/2021.

Ferraz, Renata Barboza, Tavares, Hermano e Zilberman, Monica L. *Felicidade: uma revisão*. Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo). 2007.

Fundamentos de metodologia científica 1 Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2018.

Gil, Antonio Carlos, 2019- *Como elaborar projetos de pesquisa* Antonio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002 .

G. Sender, D. Fleck. **AS ORGANIZAÇÕES E A FELICIDADE NO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA INTEGRADA**. RAC, Rio de Janeiro, v. 21, n.6 art 2, pp.764-787, Novembro/Dezembro, 2017 <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac201760284>. Disponível em < <http://www.anpad.org.br/rac>> Acesso em: 22/11/2021

HALLAL, P. C. et al. Well-being in adolescents: the 11-year follow-up of the 1993 Pelotas (Brazil) birth cohort study. *Cad. Saúde Pública*, v. 26, n.10, p.1887- 1894, 2010.

HERZBERG, Frederick I. 1968. One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62. 1968.

Hosie, P. e Sevastos, P. (2009). “Does the Happy-Productive Worker Thesis Apply to Managers?”. *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 2, Nº 2, pp. 131- 160.

LAMA, Dalai; CUTLER, Howard C. *A arte da felicidade: um manual para vida*. Tradução Waldéa Barcellos. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MASLOW, A. H. *A Theory of Human Motivation*. 1954. Disponível <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, Harper & Row, 1954.McGraw-Hill.

Matheny, G. (2008). *Money Not Key to Happiness, Survey Finds – The Physician Executive*, pp. 14-15. ACPE.org/Career, USA.

OLIVATO, Alessandra. *A Dialética da Felicidade*. Artigo do jornal “Oliberal”. São Paulo, 28 de julho de 2021. Disponível em: <https://liberal.com.br/colunas-e-blogs/alessandra-olivato-a-dialetica-da-felicidade/>. Acesso em: 01/02/2022.

PEREIRA, Milton et al. Trabalho com significado: o novo capitalismo e a nova empresa: uma visão humanista e nexalista para a nova gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Qualytmark, 2012.

Robbins, S. P. (2009). Fundamentos do Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

SELIGMAN, M. E. P. (2009). Felicidade Autêntica: Usando a Psicologia Positiva para a Realização Permanente. Rio de Janeiro: Objetiva.

SELIGMAN, M. E. P. (2009). Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva.

TEIXEIRA, A. Felicidade S.A. Por que a satisfação com o trabalho é a utopia possível para o século 21. Porto Alegre: Arquipélago Editorial (2002).

VEENHOVEN, R. Healthy happiness: effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *J. Happiness Stud*, v.9, p. 449 – 469, 2008.

VEENHOVEN, R. Progres dans la comprehension du bonheur. *Revue Québécoise de Psychologie*, v. 18, p. 29-74, 1997.

Vosgerau MZ da S, Cabrera MAS. Estudo da felicidade no campo da Saúde Coletiva: reflexões e possíveis contribuições. *hu rev* 10º de dezembro de 2014;39(1 e 2). Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/hurevista/article/view/2024>

Zanella, G. **FELICIDADE NO TRABALHO: FATORES INFLUENCIADORES NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL E OPERACIONAL**. *Unoesc & Ciência – ACSA*, [S.l.], v. 7, n.1, p. 59-66,2016. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/6843>>. Acesso em: 25/11/2021.

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