

A Gestão Estratégica na Administração

Rudy de Barros Ahrens
(Organizador)



Rudy de Barros Ahrens
(Organizador)

A GESTÃO ESTRATÉGICA NA ADMINISTRAÇÃO

Atena Editora
2017

2017 by Rudy de Barros Ahrens

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Edição de Arte e Capa: Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Profª Drª Adriana Regina Redivo – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Javier Mosquera Suárez – Universidad Distrital de Bogotá-Colombia
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª. Drª. Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª. Deusilene Souza Vieira Dall'Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª. Drª. Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

G393

A gestão estratégica na administração / Organizador Rudy de Barros Ahrens. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017.
402 p. : 5.400 kbytes – (Administração; v. 1)

Formato: PDF

ISBN: 978-85-93243-45-5

DOI: 10.22533/at.ed.45501117

Inclui bibliografia

1. Administração. 2. Planejamento estratégico. I. Ahrens, Rudy de Barros. II. Título. III. Série.

CDD-658.4

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

2017

Proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Atena Editora

www.atenaeditora.com.br

E-mail: contato@atenaeditora.com.br

Apresentação

Percebe-se que ao confrontar com o cenário internacional desenhado pelo ambiente organizacional de competitividade e dinâmica quebra de paradigmas, faz-se necessário gerir de forma eficiente os recursos materiais, financeiros e humanos.

Como aponta Eliane de Oliveira “Administrar é usar recursos escassos e torná-los suficientes para atingir um objetivo” , tornar-se competitivo neste cenário é saber gerir os recursos e utilizar de estratégias organizacionais com o intuito de atender a satisfação do cliente com qualidade e preço justo. O referido *ebook*, Volumes I e II, reúne artigos científicos fruto de trabalhos e pesquisas realizadas na área de Administração contando com 47 artigos dividido em: a) Economia, Finanças, Controladoria e Auditoria; b) Educação; c) Inovação, Criatividade e Tecnologia; d) Marketing e Comportamento do Consumidor; e) Gestão de Pessoas; f) Planejamento, Gestão e Empreendedorismo; g) Gestão da Qualidade e h) Gestão de Estoque e Logística.

Desejo desta forma uma profícua leitura!

Rudy de Barros Ahrens

Sumário

Apresentação.....	3
CAPÍTULO I	
A CONTROLADORIA COMO FERRAMENTA DE GESTÃO DOS PROCESSOS LICITATÓRIOS EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	
<i>Antonia Karina Barroso Gouveia Cunha, Jordana Torres Costa e Maxweel Veras Rodrigues.....</i>	<i>8</i>
CAPÍTULO II	
ANÁLISE DINÂMICA DO CAPITAL DE GIRO: ESTUDO DE CASOS DO SETOR DE SANEAMENTO	
<i>Pedro Cláudio da Silva, Alessandro Toaldo, Antônio Moreira Franco Júnior e Márcia Santos Cursino</i>	<i>24</i>
CAPÍTULO III	
ANÁLISE DO VALOR E DA VARIAÇÃO DO PREÇO DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS NA CIDADE DE JACAREÍ: UM ESTUDO QUANTITATIVO DE PAINEL DE RESPONDENTES VAREJISTAS	
<i>Tais Mine, Isabella Gil Barbosa da Silva, Marcus Rei e Eduardo de Paula e Silva Chaves.....</i>	<i>41</i>
CAPÍTULO IV	
INTEGRAÇÃO ESPACIAL ENTRE OS PREÇOS DAS CESTAS BÁSICAS DA REGIÃO NORDESTE DO BRASIL	
<i>Kaliny Kélvia Pessoa Siqueira Lima e Kilmer Coelho Campos</i>	<i>57</i>
CAPÍTULO V	
O PAPEL DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO NA MELHORIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL	
<i>Hugo Leonardo Menezes de Carvalho</i>	<i>76</i>
CAPÍTULO VI	
PRODUTOS DETERMINANTES NA COMPOSIÇÃO DO PREÇO DA CESTA BÁSICA DE JACAREÍ- SP: UMA ANÁLISE EM SÉRIES TEMPORAIS DE 2015 E 2016	
<i>Léia Luanda da Silva e Eduardo de Paula e Silva Chaves</i>	<i>93</i>
CAPÍTULO VII	
UM ESTUDO COMPARATIVO DOS CUSTOS ENTRE A FROTA PRÓPRIA E TERCERIZADA EM UMA EMPRESA DE FABRICAÇÃO DE MÓVEIS	
<i>Geneci da Silva Ribeiro Rocha, Deise de Oliveira Alves, Cleiton Winicius Wionczek Terra, Tatiane Tonello e Paloma de Mattos Fagundes</i>	<i>105</i>

CAPÍTULO VIII

COMPARAÇÃO DOS CUSTOS DAS AUSÊNCIAS DE PROFESSORES COM O CUSTO DA PREVENÇÃO DE AUSÊNCIAS EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO MÉDIO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Eliane Rodrigues do Carmo , Sandra M. Coltre, Dione O. Soutes e Reinaldo Cândido da Silva.....119

CAPÍTULO IX

ANÁLISE DA VIABILIDADE ECONÔMICA DE GESTÃO PRÓPRIA DO REFEITÓRIO DA BRFBURITI ALEGRENO ESTADO DE GOIÁS

Thais Furtado Mendes, Regis Ribeiro Juvenal e Lucivone Maria Peres de Castelo Branco

..... 138

CAPÍTULO X

ANÁLISE DA VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA PARA A REESTRUTURAÇÃO DE UMA EMPRESA DE SERVIÇOS

Camila Chaves Frasão, Anne Isabelly Pereira das Neves e Daysan Fritzgirard Kamikase Leal Medeiros154

CAPÍTULO XI

UMA ANÁLISE DOS EFEITOS NA QUALIDADE DO ENSINO APÓS A MUNICIPALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO NA CIDADE DE SOBRAL

Ana Laís Carvalho de Sousa, Antônio Célio Lopes Bezerra Filho, Dynasandy Gomes do Nascimento, Tatianny Keile Muniz Dias e Fiama Cecília Silvino Sampaio.....171

CAPÍTULO XII

PLANO DIRETOR: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DO EGITO – PE

Felipe Henrique Machado da Silva, Francisco Jean Carlos de Souza Sampaio, Sandra de Souza Paiva Holanda, Sidnéia Maia de Oliveira Rego e Alexandre Wallace Ramos Pereira

.....188

CAPÍTULO XIII

A INOVAÇÃO E O EMPREENDEDORISMO COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO

Haroldo Lacerda de Brito e Gardênia Staell Andrade.....203

CAPÍTULO XIV

A PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA AESGA SOBRE O ENSINO DE CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

Gustavo de Lira Santos, Amanda Moraes da Silva , Guilherme Henrique Santos, Jéssica Martins Gama e Tulio Rodrigues Valença215

CAPÍTULO XV

ANÁLISE COMPARATIVA DOS OBJETIVOS DE ARTIGOS QUE TRATAM CONJUNTAMENTE DE TECNOLOGIA E AGRONEGÓCIO PUBLICADOS NOS EVENTOS DA ANPAD DE 2005 A 2015

Ana Clara Cavalcanti de Miranda, Alessandra Carla Ceolin, Victor Monfort Pereira Câmara, José Eduardo de Melo Barros e Alexandre de Melo Abicht232

CAPÍTULO XVI

CAPACIDADE DINÂMICA TECNOLÓGICA DE UMA UNIVERSIDADE COMO FONTE DE DESEMPENHO ACADÊMICO

Elvis Silveira-Martins, Deosir Flávio Lobo de Castro Júnior, Márcio Nakayama Miura, Marcelo Augusto Deluca e Maurício Fernandes Pereira.247

CAPÍTULO XVII

Inovação no setor público: A importância e a oferta de capacitação dos gestores em áreas que promovam a atividade inovadora

Sylvia Bitencourt Valle Marques , Vanessa Ishikawa Rasoto e Leslie de Oliveira Bocchino265

CAPÍTULO XVIII

O MUNDO ORGANIZACIONAL VISITA A SALA DE AULA: O USO DE TECNOLOGIAS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Luana Vitória Carvalho Pereira, Antônio Oscar Santos Góes, Alfredo Dib Abdul Nour e Expedito dos Santos Santana279

CAPÍTULO XIX

APLICAÇÃO DO NET PROMOTER SCORE (NPS) COMO FORMA DE MENSURAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS CLIENTES DE UMA CASA CERVEJEIRA EM ILHÉUS

Mayesk Alves Rocha, Daniela Nunes dos Santos Ferreiras e Antônio Oscar Santos Góes294

CAPÍTULO XX

BRANDING PROCESS APPLIED IN A TECHNOLOGICAL PARKS NETWORK

João Dallamuta, Franciele Bonatto, Adriano Martins de Souza, André Luiz Soares e Fabiano Palhares Galão.....305

CAPÍTULO XXI

PRECIFICAÇÃO DE IMÓVEIS E SEUS ELEMENTOS AGREGADORES DE VALOR SOB A VISÃO DO CONSUMIDOR: UMA ANÁLISE DO MERCADO IMOBILIÁRIO DE JOÃO PESSOA - PB

Suellen Ferreira Campos Fabres, Pierre Lucena Raboni, Karen de Lucena Cavalcanti e Rafael Gomes Cavalcanti.....329

CAPÍTULO XXII

DESERÇÃO OU LEALDADE COMO CONSEQUÊNCIA DAS FALHAS DE SERVIÇOS EM EMPRESAS DE VAREJO

Fernando José Machado, Barbosa de Melo, Humberto Caetano Cardoso da Silva, Marcus Augusto Vasconcelos, Patrícia Carneiro Lins Novaes e Viviane Cau Amaral.....316

CAPÍTULO XXIII

TEORIA DAS FILAS: UM OLHAR NO SETOR DE SUPERMERCADOS

Tiago Galdino Borges da Silva , Vitor Hugo Nepomuceno Silva e Carlos Rodrigues da Silva345

CAPÍTULO XXIV

UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE O ENSINO DA CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO EM GARANHUNS-PE

Gustavo de Lira Santos, Virginia Spinassé de Melo, Abdon Cordeiro de Lima Neto e Vanessa Matias Ferreira.....360

CAPÍTULO XXV

CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO

Paula Ramos de Almeida e Virginia Spinassé de Melo.....374

Sobre o organizador.....389

Sobre os autores.....390

CAPÍTULO XXV

CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO

**Paula Ramos de Almeida
Virginia Spinassé de Melo**

CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO

Paula Ramos de Almeida

Pós-Graduada em Gestão de Negócios e Pessoas na Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns – AESGA
Garanhuns-PE

Virginia Spinassé de Melo

Professora da Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns – AESGA
Garanhuns-PE

RESUMO: Este artigo teve como objetivo geral analisar a influência que a cultura local exerce sobre a cultura organizacional e como objetivos específicos buscou-se analisar o perfil organizacional de uma empresa do ramo de farmácia, entender a influência da cultura local sobre a cultura da empresa e apresentar pontos que confirmem que a cultura organizacional pode ser adequada à cultura local sem perder sua essência. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo do tipo estudo de caso através de observação assistemática. Nesse sentido, esse estudo contribuiu para entender que pode haver uma interação entre as culturas de forma positiva.

Palavras-chave: Cultura Organizacional, Cultura Empresarial, Gestão de Pessoas, Comportamento organizacional.

1. INTRODUÇÃO

Considerando que o papel do indivíduo na organização é de fundamental importância para a manutenção e o crescimento contínuo da empresa, visando sempre a gestão com base em resultados, é necessário entender como o grupo de indivíduos que compõem essa organização pensam, avaliando seus valores e crenças a fim de utilizar do seu endoculturismo como base para desenvolver os valores próprios da empresa, sem desmerecer as crenças daquele grupo.

Portanto, compreender a cultura dos indivíduos é valorizar seus conhecimentos prévios a fim de adequar a cultura organizacional da melhor forma possível, gerando resultados contínuos.

2. COMPORTAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

O comportamento é inerente do ser humano e pode ser analisado como um conjunto de reações causadas pela interação com o meio em que o indivíduo está inserido. Segundo Chiavenato (2003, p. 324) “Comportamento é a maneira pela qual

um indivíduo ou uma organização age ou reage em suas interações com o meio ambiente e em resposta aos estímulos que ele recebe.”

Trazendo o comportamento para a realidade empresarial, sobre o comportamento organizacional, Robbins (2010, p. 7) afirma que:

[...] é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Pelo ponto de vista de Robbins (2010), pode-se dizer que entender o comportamento organizacional não só aumenta a probabilidade da organização atingir seus objetivos com mais facilidade, como também diminui possíveis conflitos internos. Por esse motivo o comportamento é tão importante para a gestão de pessoas.

Seguindo o pensamento de Gil (2006) o estudo do comportamento pode ser considerado um diferencial que garante mais eficiência nos processos da administração. Porém, observar o comportamento vai além das ações de cada indivíduo separadamente. Para entender o comportamento humano é também necessário entender a sociedade em que o mesmo está inserido, pois a cultura influencia diretamente no comportamento do indivíduo.

3. CULTURA

A cultura está presente no dia-a-dia das pessoas e pode ser observada onde quer que elas se relacionem, seja na família, no trabalho ou em grupos que podem frequentar por terem o mesmo objetivo ou gosto específico, como por exemplo um clube ou um curso de línguas.

Mello (2009) afirma que para ser analisada, a cultura precisa ser exteriorizada, materializada, afim de se perpetuar por anos, sabendo ainda que a cultura é uma tarefa social e não individual e por esse motivo é tão importante a interação entre os indivíduos, já que não há outro meio da cultura existir.

Taylor foi o primeiro a conceituar cultura (1871, apud MARCONI, 2010, p. 22) citando que “Cultura... é aquele todo complexo que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e aptidões adquiridos pelo homem como membro da sociedade.”

Após o conceito de Taylor (1971), outros conceituaram cultura. Boas (1938 apud MARCONI, 2010, p. 22) “[...] define cultura como “a totalidade das reações e atividades mentais e físicas que caracterizam o comportamento dos indivíduos que compõem um grupo social [...]”. Malinowski (1944, apud MARCONI, 2010, p. 22) conceitua “[...] cultura como o todo global consistente de implementos e bens de consumo, de cartas constitucionais para os vários agrupamentos sociais, de ideias e ofícios humanos, de crenças e costumes [...]”

Seguindo esse pensamento, Linton (1952, apud CARDOSO, 1961, p. 98)

afirmou que a cultura “[...] proporciona aos membros de uma sociedade um guia indispensável em todos os campos da vida.” Ainda segundo Linton (1952, apud CARDOSO, 1961), os padrões culturais são de fundamental importância para o indivíduo, pois lhe garantem segurança sobre o que é aceito na sociedade ou grupo que está inserido, permitindo-lhe ter bons resultados se respeitar os padrões sociais ou maus resultados se não corresponder aos padrões esperados.

De acordo com Ferreira (2010, p. 623), cultura pela visão antropológica é:

O conjunto complexo dos códigos e padrões que regulam a ação humana individual e coletiva, tal como se desenvolvem em uma sociedade ou grupo específico, e que se manifestam em praticamente todos os aspectos da vida: modos de sobrevivência, normas de comportamento, crenças, instituições, valores espirituais, criações materiais, etc,

Desse modo, o que diferencia uma cultura de outra são os valores culturais particulares a cada sociedade ou grupo.

3.1 Cultura organizacional

A cultura organizacional é composta por valores, símbolos, hábitos, práticas, princípios, políticas externas e internas que constituem ou formam o perfil de uma organização. Schein (2009, p. 12) defende a utilização da palavra cultura, em meio a tantas outras que poderiam substituí-la para tratar do assunto em uma organização, dizendo que “[...] a palavra cultura acrescenta vários outros elementos críticos ao conceito de compartilhamento: estabilidade estrutural, profundidade, extensão e padronização ou integração.” Pelo pensamento de Schein (2009) a cultura permite ao grupo atingir um nível de estabilidade e é difícil de ser mudada, sabendo que “[...] é a parte mais profunda, frequentemente inconsciente, de um grupo.” (SCHEIN, 2009, p. 13).

Hofstede (1991, p. 210) afirma que “[...] cultura organizacional pode ser definida como a programação coletiva da mente que distingue os membros de uma organização dos de outra.” Peters e Waterman (1982, apud HOFSTEDE, 1991, p. 209) afirma sobre a cultura nas organizações:

Sem exceção, o domínio e coerência da cultura provaram ser uma qualidade essencial das companhias excelentes. Além disso, quanto mais forte é a cultura e mais dirigida ao mercado, menos necessidade há de manuais de políticas, organogramas ou regras e procedimentos detalhados. Nestas companhias, as pessoas mesmo nas posições mais baixas sabem o que devem fazer na maioria das situações porque os valores que as guiam são claros.

Assim, a cultura se torna uma ferramenta indispensável para assegurar que as ideias e objetivos organizacionais sejam repassados para os colaboradores para que estes entendam com mais facilidade o que a organização espera dos mesmos.

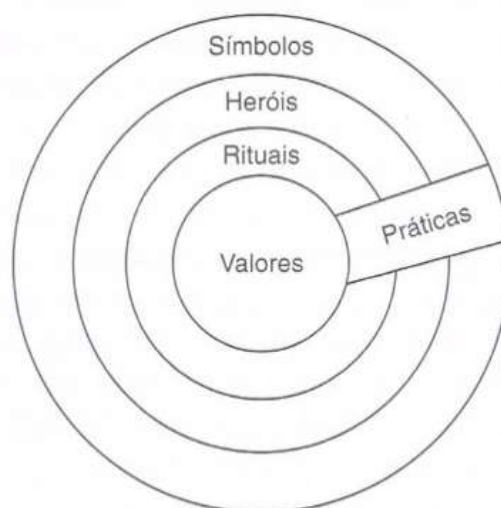
3.2 Hofstede: influências culturais na organização

Hofstede (1991) fez vários estudos de caso sobre a influência que as culturas de várias sociedades teriam sobre a cultura das organizações. Todos os estudos de Hofstede basearam-se em culturas internacionais e em empresas multinacionais. Contudo, as observações feitas por ele podem ser tranquilamente adequadas à culturas diferentes mas não necessariamente entre países, já que em um país como o Brasil, no seu próprio território podem ser observadas grandes diversidades culturais.

Segundo Hofstede (1991) os grupos de indivíduos apresentam pensamentos, ações e sentimentos diferentes, mas não pode-se dizer que um grupo é superior ao outro. Para estudar essas diferenças culturais é preciso ter uma atitude de relativismo cultural. Claude LéviStrauss (1988, apud HOFSTEDE, 1991, p. 21) cita que “O relativismo cultural afirma que uma cultura não tem critérios absolutos para julgar as actividades de outra cultura como ‘pobre’ ou ‘nobre’.” Sobre o relativismo Hofstede (1991, p. 22) complementa afirmando que “O julgamento e a acção devem ser precedidos de informações sobre a natureza das diferenças culturais entre sociedades, suas raízes, e consequências.” Assim para que qualquer modificação seja feita em uma cultura é necessário análise minuciosa sobre o que a mudança pode causar na rotina do indivíduo e da organização.

Com base nos estudos de Hofstede (1991) as diferenças culturais podem ser percebidas de várias formas, sendo levados em consideração nesse estudo os seguintes termos: símbolos, heróis, rituais e valores. Hofstede (1991) exemplifica o estudo agrupando esses termos como as camadas de uma cebola como mostra a figura abaixo:

Figura 1: As “camadas da cebola” ou os diferentes níveis de manifestação de uma cultura



Fonte: Hofstede (1991, p. 23)

Analisando a figura acima observa-se que os valores correspondem ao núcleo

da cultura. De acordo com Hofstede (1991) um valor pode ser visto como a preferência de um estado em face de outro. Os valores são adquiridos de forma precoce – até os primeiros dez anos de vida – e quase sempre são inconscientes. Sendo assim, só podem ser percebidos através da observação de como as pessoas reagem à determinadas circunstâncias.

Ao classificar os níveis de cultura Hofstede (1991, p. 25) com base na classificação mental correspondente à vários níveis de cultura, diz sobre a cultura regional “[...] a maioria das nações são compostas por grupos culturalmente diferentes do ponto de vista regional e/ou étnico e/ou religioso e/ou linguístico [...]” Com essa afirmação fica claro que mesmo dentro de um mesmo país haverá diferenças culturais de acordo com cada região específica. Completando esse pensamento Hofstede (1991) classifica como diferenças regionais culturas ligadas à própria região, religião, geração e classe social.

Hofstede (1991) aborda a aprendizagem da comunicação intercultural a fim de facilitar a relação entre culturas distintas afirmando ser necessário passar por três fases para se ter êxito na comunicação. A primeira fase é a tomada de consciência que consiste no entendimento de que a programação mental vai variar de acordo com o ambiente em que o indivíduo foi educado, sabendo que cada programação mental diferente tem motivos igualmente válidos. Essa tomada de consciência dá ao indivíduo a possibilidade de conhecer e aceitar programações mentais diferentes sem que se sinta superior. Essa sensação permite a citação de James Morier (1923, apud HOFSTEDE, 1991, p. 266) “[...] dotado de uma simpatia e um sentimento de humor que lhe permitiam compreender as razões de comportamentos diferentes do seu.”

A segunda fase é a aquisição de conhecimentos, quando Hofstede (1991, p. 266) afirma que “Para dialogar eficazmente com outras culturas é necessário aprender coisas sobre elas: conhecer os seus símbolos, seus heróis e rituais.” A ideia de Hofstede na segunda fase permite uma posição de respeito ao querer compreender os pontos principais de uma cultura mesmo sem partilhar dos mesmos valores.

A terceira e última fase são as competências que segundo Hofstede (1991) seria a prática da consciência e dos conhecimentos adquiridos. Seria vivenciar a outra cultura até ser capaz de resolver problemas inicialmente simples e posteriormente mais complexos.

Outra tipo interessante de formação em comunicação intercultural segundo Hofstede (1991, p. 267) “[...] centra-se na tomada de consciência e no conhecimento geral das diferenças culturais. Trata-se de aprender a própria programação mental e suas diferenças relativamente a outras.” Essa percepção vai além de vivenciar outra cultura, é na verdade o entendimento de como trabalhar, como atingir os objetivos organizacionais naquela cultura específica.

Hofstede (1991, p. 273) cita que “O princípio da sobrevivência no mundo multicultural é que não é necessário pensar, sentir ou agir da mesma forma para chegar a acordo em relação a questões práticas e cooperar.”

O estudo de Hofstede (1991) foi utilizado como base para o desenvolvimento

do estudo de caso no capítulo 4 desse trabalho. Todas as observações de Geert Hofstede foram de fundamental importância para o planejamento de trabalho, feito cuidadosamente para não interferir negativamente na programação mental dos indivíduos da organização.

4. ESTUDO DE CASO: ANÁLISES E RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se os procedimentos metodológicos para o enquadramento desse estudo. Mostra-se o processo de seleção dos dados, a análise e os resultados da pesquisa.

4.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada teve quanto ao seu objetivo uma abordagem exploratória, que segundo Gil (2006, p. 41):

[...] têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.

Para tanto, foi utilizada a técnica de Pesquisa Bibliográfica, com informações coletadas em livros especializados no tema. Como reforça Gil (2006, p. 44) “A pesquisa Bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.”

Também como técnica, foi desenvolvida a Pesquisa de Campo do tipo Estudo de Caso que segundo Yin (2001 apud GIL, 2006) “[...] é encarado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos.”

A pesquisa foi qualitativa através de observação assistemática, que de acordo com Lakatos (2010, p. 175) “[...] consiste em recolher e registrar os fatos da realidade sem que o pesquisador utilize meios técnicos especiais ou precise fazer perguntas diretas.” Segundo Rudio (1979, apud LAKATOS, 2010, p. 175) a observação assistemática “[...] é o fato de o conhecimento ser obtido através de uma experiência casual, sem que se tenha determinado de antemão quais os aspectos relevantes a serem observados e que meios utilizar para observá-los.” Ander-Egg (1978, apud LAKATOS, 2010, p. 176) descreve a pesquisa assistemática dizendo que “[...] não é totalmente espontânea ou casual, porque um mínimo de interação, de sistema e de controle se impõem em todos os casos, para chegar a resultados válidos.”

4.2 DISCUSSÃO E RESULTADOS

Admitindo a metodologia de pesquisa apresentada na seção 4.1, a discussão proposta neste estudo será estruturada nos seguintes tópicos: (1) Empresa analisada e (2) Análise e desenvolvimento.

4.2.1 EMPRESA ANALISADA

Com características familiares, a empresa tinha sua cultura organizacional e estrutura bem definidas, atuando no mercado de comércio varejista do ramo farmacêutico (sem manipulação de fórmulas) em dois estados brasileiros, com sede e administração localizadas na cidade de Garanhuns-PE. Após dez anos de mercado, o grupo econômico observou uma nova possibilidade de negócio no mesmo ramo de atuação. O planejamento inicial contava com a abertura de lojas em mais um estado brasileiro.

Devido ao sucesso do novo empreendimento, a projeção de abertura de novas lojas aumentou consideravelmente e o crescimento foi rápido, atingindo não só mais um estado brasileiro, como projetado inicialmente, mas dois estados no primeiro ano da execução do projeto. A prioridade era abertura de novas lojas. Em quatro anos a empresa abriu mais de quatrocentas lojas e cerca de vinte escritórios.

Por conta da dispersão geográfica e levando em consideração o rápido crescimento da empresa, o planejamento administrativo não acompanhou a agilidade que o negócio exigia e os processos de trabalho não foram desenvolvidos com a eficiência e eficácia esperada.

Para sanar as dificuldades administrativas foram montados escritórios de forma estratégica com a finalidade de atender as necessidades das lojas próximas, seguindo os processos de trabalho passados pelo escritório sede. Assim, o escritório de Garanhuns seria o centralizador das informações administrativas, tendo como “braços” os demais escritórios da rede.

Com a abertura de vários escritórios pelo país ficou difícil manter uma boa comunicação, já que todas as informações administrativas eram passadas apenas por e-mail e telefone. Esse fator influenciou negativamente no entendimento dos colaboradores e prejudicou gradativamente o desempenho administrativo. As culturas de cada grupo social começaram a se misturar inconscientemente com a cultura da organização, que dentro desse novo cenário não estava clara para os colaboradores que não trabalhavam diretamente no escritório sede.

Percebendo que havia necessidade de acompanhamento e treinamento em loco, a empresa criou um departamento de suporte administrativo que visitaria os escritórios a fim de esclarecer o perfil organizacional e treinar as pessoas para que as mesmas pudessem atingir os objetivos traçados pela organização. O suporte administrativo visitou todos os escritórios treinando, padronizando, fortificando a cultura organizacional e posteriormente auditando o trabalho desenvolvido.

Contudo, em cada escritório visitado, percebia-se que a cultura local

influenciava a cultura organizacional através da interação dos indivíduos e do modo como se comportavam em decorrência das influências sociais que sofriam.

Esse estudo de caso analisou como a cultura local influenciou o comportamento da cultura organizacional, tendo como objeto de estudo o acompanhamento feito no escritório situado em Belém-PA.

4.2.2 ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO

A análise e o desenvolvimento foram feitos entre os anos de 2012 e 2014, levando em consideração as visitas em loco ao escritório de Belém e posterior análise a distância e visita do líder do escritório de Belém ao escritório sede.

4.2.2.1 PRIMEIRA VISITA AO ESCRITÓRIO DE BELÉM

Em 23 de abril de 2012 uma equipe do escritório de Garanhuns-PE visitou pela primeira vez o escritório de Belém-PA. A intensão dessa primeira visita era treinar e adequar o escritório aos procedimentos já desenvolvidos pela administração de Garanhuns. Contudo, o trabalho não foi desenvolvido exatamente como planejado. A equipe paraense apresentava um comportamento diferenciado da equipe de Garanhuns.

4.2.2.1.1 IDENTIFICANDO OS PROBLEMAS

Para entender as dificuldades de trabalho algumas situações foram analisadas. A comunicação apresentava diversos ruídos causados pela falta de clareza nas informações que a equipe de Belém recebia da equipe de Garanhuns. Os meios de comunicação distanciavam as pessoas, bem como o excesso de formalidade em e-mails e ligações telefônicas. A má comunicação afetava diretamente o desempenho dos colaboradores de Belém, que não correspondiam as expectativas do escritório sede. Esse fator é resultante da falta de tomada de consciência (HOFSTEDE, 1991).

Os colaboradores do escritório de Belém tinham um sentimento de “estarem sozinhos” e não se viam como parte integrante da administração da empresa, tendo em vista que a comunicação não permitia uma aproximação física. Esse fator prejudicava até mesmo a disciplina dos colaboradores desse escritório.

Não havia um layout padrão e as documentações eram arquivadas da forma que os funcionários achavam que seria a forma correta, mas isso causava insegurança e eles apresentavam um comportamento de inquietação causado pela incerteza de estarem desenvolvendo o trabalho de forma correta ou não. Não havia um local onde os funcionários pudessem se alimentar ou guardar seus pertences, misturando o ambiente profissional com o pessoal.

Apesar da interação entre os funcionários ser positiva, se tratando do ambiente informal do escritório, observava-se certa desmotivação em relação ao trabalho. A cultura organizacional não estava clara para os funcionários e nesse sentido prevalecia o que julgavam correto ou que estava de acordo com o que acreditavam, trazendo traços que mais tarde puderam ser observados como influências culturais locais.

Ao longo dos dias de trabalho houve dificuldades na comunicação entre a equipe de Garanhuns e a equipe de Belém, observando expressões e gírias de linguagem que não permitiam entendimento imediato. Como exemplo, pode-se citar o caso onde um colaborador de Garanhuns explicava um procedimento a um colaborador de Belém e este utilizou a expressão “mas quando então?” e o colaborador de Garanhuns sem entender direito respondeu com incerteza “agora”. Na verdade, o que o colaborador de Belém estava dizendo com essa expressão é que não entendia e gostaria de ouvir a explicação novamente. Faltava a aquisição de conhecimentos (HOFSTEDE, 1991).

4.2.2.1.2 REORGANIZANDO O ESCRITÓRIO

Para que o trabalho fosse executado como esperado, o planejamento foi alterado de acordo com as necessidades. Inicialmente era preciso melhorar a comunicação, entender o significado das palavras e valorizar a cultura local. A intenção sem dúvida seria desenvolver a cultura organizacional mas de acordo com o ambiente, algumas características na cultura da empresa deveriam ser adequadas a cultura local. Para tanto, o primeiro passo foi a tomada de consciência, entendendo que a programação mental dos indivíduos era diferente, respeitando o ambiente em que haviam sido educados, mas entendendo que as razões eram igualmente válidas (HOFSTEDE, 1991).

Observou-se grande valorização pela religião. Uma vez por semana, na sexta-feira, todos os funcionários se reuniam, independentemente de serem católicos ou protestantes (religiões que prevalecem na cidade) para fazer uma oração agradecendo por mais uma semana de trabalho e lembravam sempre de agradecer a todos que faziam parte do grupo, que de acordo com as camadas da cebola de Hofstede (1991) seria classificado como ritual.

Outro fator fortemente observado foi em relação à culinária local. Os colaboradores faziam questão que os visitantes apreciassem as comidas regionais. Pato no tucupi e tacacá não poderia faltar no paladar dos visitantes.

O segundo passo no desenvolvimento do trabalho foi a aquisição de conhecimento (HOFSTEDE, 1991). Para valorizar a linguagem paraense e no intuito de aproximar os escritórios de Garanhuns e Belém foi feita uma dinâmica de grupo onde os colaboradores diziam gírias e expressões locais seguidas se seu significado como mostra a tabela abaixo:

Figura 2: Gírias e expressões utilizadas em Belém-PA

Gíria / Expressão	Significado
Ai papai	Diz-se a alguém que está em situação difícil. O mesmo que “está ferrado”.
Arreda aí / te arreda	Utiliza-se quando se quer pedir para alguém se distanciar de onde está. O mesmo que “se afaste daí”.
Bem não	Interjeição que indica surpresa.
Dar uma forra	Dar a contrapartida, retribuir um favor prestado a alguém.
Deu bug	Apresentou defeito, quebrou.
Di rocha	O mesmo que “de verdade”, “pra valer”.
Égua	Expressão de admiração, insatisfação, raiva, alegria, espanto, tristeza. É usada em 99% das frases ditas pelos paraenses. Vírgula do paraense.
Égua não	Expressão de decepção. O mesmo que “não acredito numa coisa dessas”.
Eras de ti	Diz-se para alguém quando se está chateado.
Esoca fora	O mesmo que “vá embora”.
Eu choro	Expressão irônica. O mesmo que “não estou nem aí”.
Levar uma mijada	Ser chamado a atenção, levar uma bronca.
Mais como então?	Não entendi, explique por favor.
Mas quando	Expressão negativa dita quando se discorda de algo. Pode significar desdém ou contrariedade de uma afirmação.
Merendar	O mesmo que “lanchar”.
Mufino	O mesmo que “adoentado”, “triste”, “abatido”.
Muito firme	O mesmo que “muito bom”.
Muito palha	O mesmo que “muito ruim”.
Olha que o pau te acha	O mesmo que “tome cuidado pois você pode se dar mal”.
Pai d'égua	Expressão muito utilizada que significa “muito bom”, “ótimo”, “excelente”.
Pior	O mesmo que “verdade”.
Putistanga	Sinônimo de “É-GU-A” que quer dizer poxa vida.
Ralado	Refere-se a alguém complicado, difícil de lidar.
Tá ralado	O mesmo que “está difícil”.
Tá safo	O mesmo que “está certo”.
Tô brocado	O mesmo que “estou com muita fome”.
Tô na roça	O mesmo que “estou sem dinheiro”.
Tu é o fona	O mesmo que “o último da fila”.

Fonte: própria

O fato de utilizar a linguagem paraense para se comunicar informalmente no escritório estreitou os laços entre as equipes e fez com que os colaboradores de Belém passassem a respeitar mais a equipe de Garanhuns. Na verdade, adequar alguns aspectos da cultura organizacional à cultura local é uma forma de valorizar a cultura dos indivíduos e fazer com que os mesmos aceitem com mais facilidade a cultura organizacional.

Para diminuir a distância entre as pessoas através da tecnologia foram criadas contas eletrônicas e compradas câmeras e microfones tanto para o escritório sede como para o escritório de Belém e as pessoas que trabalhavam a distância pela primeira vez puderam se ver. A comunicação começava a fluir.

O layout foi padronizado sem afetar negativamente os processos já desenvolvidos no escritório. Foi criada uma copa, onde os colaboradores poderiam fazer refeições mas talvez essa foi a modificação mais difícil de ser seguida. Em Belém as pessoas tem o hábito de comer em barracas que ficam espalhadas nas calçadas com cadeiras plásticas onde as pessoas almoçam. Desse modo, para eles é natural comer na calçada e isso é levado para o ambiente de trabalho também de forma natural.

Como forma de incentivo para que a copa fosse utilizada, a equipe de Garanhuns comprou o famoso tacacá e foi experimentar a iguaria local na copa. Como a culinária é considerada de grande valor para os paraenses todos os funcionários do escritório de Belém queriam ver a reação dos visitantes ao comer o tacacá. Durante três dias seguidos comidas típicas foram experimentadas e a copa passou a ser utilizada com naturalidade. Nesse ponto do processo pode ser observada a tomada de consciência e o conhecimento geral (HOFSTEDE, 1991).

Seguindo o processo de tomada de consciência e conhecimento geral, que permite não só entender outra cultura, mas aprender a trabalhar, utilizando meios para atingir os objetivos da organização (HOFSTEDE, 1991), na sexta-feira todos participaram da oração da semana e os funcionários de Belém agradeceram na prece a oportunidade de aprendizagem que estavam tendo através da visita da equipe de Garanhuns. Levando em consideração que a religiosidade é tão importante para eles foi um passo de confiança no trabalho desenvolvido até ali.

O clima na organização melhorou de tal forma que em Garanhuns os colaboradores já sentiam uma diferença na comunicação com os funcionários de Belém. Porém o treinamento não foi satisfatório, tendo em vista que os fatores de comportamento, clima e motivação precisaram ser trabalhados com bastante cautela para só então os colaboradores de Belém terem mais atenção e vontade de aprender.

A cultura não pode ser mudada ou adaptada de forma rápida e não pode simplesmente ser imposta, é necessário que se chegue a um consenso, sabendo que “É necessário refletir duas vezes antes de aplicarmos as normas de um indivíduo, grupo ou sociedade, a outros.” (HOFSTEDE, 1991, p. 22) Não se pode modificar os valores da organização, muito menos os valores pessoais e sociais dos indivíduos que à compunham sem prévio estudo e análise do que a mudança pode gerar de positivo ou negativo. O que pode ser feito é direcionar esses valores de tal

forma que os objetivos da empresa sejam atingidos com eficácia (HOFSTEDE, 1991).

Contudo, para que a cultura organizacional atingisse o espaço desejado com mais rapidez, era preciso um acompanhamento de um líder direto no escritório de Belém que conhecesse todos os procedimentos da empresa.

4.2.2.2 OUTRAS VISITAS AO ESCRITÓRIO DE BELÉM

Em 6 de Julho de 2012 a equipe de Garanhuns visitou o escritório de Belém pela segunda vez. Foram analisados os processos iniciados na primeira visita e como as pessoas estavam reagindo as mudanças. Essa visita foi marcada pela chegada de um colaborador de Garanhuns que se mudou para Belém para liderar o escritório.

A videoconferência causou um impacto positivo no dia-a-dia dos colaboradores que queriam saber um pouco mais uns dos outros e faziam perguntas sobre o clima, a cultura local, as festividades e os aniversários do mês. Era interessante observar a troca dessas informações.

O vocabulário também ajudou no entendimento de significado das expressões locais. E os paraenses respondiam como “visse” e em Garanhuns entendiam o que significava “égua” presente em quase todas as frases dos colaboradores de Belém e quando se estava com fome dizia-se “tô brocado”.

A interação entre os indivíduos havia melhorado consideravelmente. E o layout estava se enquadrando ao perfil organizacional. A motivação era perceptível e os colaboradores se sentiam como parte integrante da empresa, querendo colaborar no desenvolvimento do trabalho.

Foram aplicados treinamentos específicos por departamento e função para cada colaborador.

Após um mês de trabalho desenvolvido pelo líder de Garanhuns em loco, em 10 de agosto de 2012, foi feita uma análise de desempenho e a equipe foi reestruturada e de acordo com o perfil de cada colaborador. Assim, cada colaborador foi alocado para o departamento que melhor correspondia as suas habilidades.

Mais uma vez a ideia de separar de forma sadia o ambiente profissional do ambiente pessoal foi reforçada através da utilização dos armários individuais para guardar os pertences de cada funcionário e da utilização da copa para refeições.

A quarta visita a Belém ocorreu em 9 de dezembro de 2012. O trabalho desenvolvido no escritório de Belém gerou resultados positivos e a administração da empresa resolveu replicá-lo para todos os escritórios da rede. Como o líder do escritório de Belém era de Garanhuns houve uma interação de culturas muito rápida.

Com o intuito de dar prosseguimento ao trabalho nas demais regiões, o líder de Belém foi transferido para São Luís e outro líder de Garanhuns assumiu a administração do escritório de Belém.

Em 17 de Maio de 2013 foi feita uma análise à distância tendo em vista que já havia excelente interação entre os colaboradores. Metodologias de trabalho permitiram desenvolver um trabalho à distância sem causar prejuízos no processo de acompanhamento.

Através de acesso remoto e com uma ferramenta mais atualizada de vídeo conferência as orientações e auditorias puderam ser desenvolvidas sem apresentar problemas.

Em 7 de Julho de 2014 o líder do escritório de Belém visitou o escritório de Garanhuns para analisar os resultados do trabalho desenvolvido. Com resultados positivos, foi feito planejamento de trabalho até dezembro de 2014, quando será feita nova avaliação de desempenho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo teve como objetivo analisar a influência que a cultura local tem sobre a cultura organizacional, apresentando pontos que confirmassem que a cultura organizacional pode ser adequada a cultura local sem que nenhuma delas sofra prejuízo quanto aos seus valores. Julga-se, portanto, atingido tal objetivo tendo em vista que se debateu as influências que a cultura local exerce sobre a cultura organizacional e como pode haver uma interação positiva entre as duas culturas. Usou-se como base o estudo da gestão e sua adequação em face das necessidades organizacionais, o comportamento e a gestão de pessoas, a cultura e a cultura organizacional e o estudo de Geert Hofstede (1991) que serviu de base para o estudo de caso.

Diante disso foi possível visualizar que as organizações podem se adequar as culturas locais onde atuam como forma de atingir seus objetivos com mais eficiência e eficácia.

Ao longo dos anos a administração se adequou as necessidades de cada época. Isso comprova a adaptabilidade inerente dessa ciência, assim fica fácil enxergar o processo de adequação da cultura organizacional à sociedade e sua real importância.

O fato de entender cultura como uma programação mental possibilita um maior entendimento sobre o comportamento humano, levando em consideração que os fatores sociais registram inconscientemente o que deve ser tomado como 'correto' ou 'errado' para um indivíduo na sociedade em que foi educado. As variações culturais de uma sociedade para outra mostram programações diferentes o que esclarece o fato dos organizações funcionarem de forma diferente de acordo com o lugar onde atuam, sabendo que os valores culturais influenciam a forma como a organização se comporta na sociedade já que os indivíduos estão continuamente interagindo dentro da organização.

Partindo do pressuposto de que nenhuma cultura é superior a outra e todas tem seus reais motivos para existir, pode-se a partir daí entender como processos podem ser desenvolvidos em outros cenários culturais sem julgar que a mudança resultará em perda de princípios e valores administrativos e sociais.

Deste modo, a relevância desse estudo surge dessa evidência, de entender que quando se adequa uma empresa á cultura local onde ela está inserida não há resultantes negativas e sim maior probabilidade de alcance de metas e objetivos

organizacionais.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Fernando Henrique. **Homem e sociedade: leituras básicas de sociologia geral** / Fernando Henrique Cardoso; Octavio Ianni. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1961.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** / Idalberto Chiavenato. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da língua portuguesa** / Aurélio Buarque de Holanda Ferreira; coordenação Mrina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais** / Antônio Carlos Gil. 1. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

HOFSTEDE, Geert. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental** / Geert Hofstede. Lisboa: Silabo, 2003.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** / Marina de Andrade Marconi; Eva Maria Lakatos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade. **Antropologia: uma introdução** / Marina de Andrade Marconi, Zélia Maria Neves Presotto. 7. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MELLO, Luiz Gonzaga de. **Antropologia Cultural: iniciação, teoria e temas** / Luiz Gonzaga de Mello. 17. ed. Petrópolis, Vozes, 2009.

ROBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional** / Stephen P. Robins; Timothy A. Judge; Felipe Sobral; [tradução Rita de Cássia Gomes]. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança** / Edgar H. Schein. São Paulo: Atlas, 2009.

Sobre o organizador

RUDY DE BARROS AHRENS Doutorando em Engenharia da Produção com linha de pesquisa em QV e QVT, Mestre em Engenharia de Produção pela UTFPR com linha de pesquisa em QV e QVT, mestre em Administração Estratégica com linha de pesquisa em máquinas agrícolas pela UNAM - Universidade Nacional de Misiones - Argentina , Revalidado pela UNB- Universidade de Brasília em 2013, especialização em Comportamento Organizacional pela Faculdade União e 3G Consultoria e graduado em Administração com ênfase análise de sistemas pelo Centro Universitário Campos de Andrade (2004). Atualmente é coordenador do curso de graduação em Administração e do curso de Pós- Graduação/MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Sagrada Família – FASF.

Sobre os autores

ABDON CORDEIRO DE LIMA NETO Graduando em Administração pela Faculdade de Ciências da Administração de Garanhuns (FAGA) e pesquisadora do Laboratório de Pesquisa ADM em FLOW - abdon.netto@hotmail.com

ADRIANO MARTINS DE SOUZA Professor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Guarapuava; Graduação em Ciências Econômicas pela Faculdade Estadual de Ciências e Letras de Campo Mourão - FECILCAM; Mestrado em Economia Regional pela Universidade Estadual de Londrina - UEL; E-mail para contato: adrianosouza@utfpr.edu.br

ALESSANDRA CARLA CEOLIN Professora da Universidade Federal Rural de Pernambuco; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Controladoria da Universidade Federal Rural de Pernambuco; Graduação em Ciência da Computação pela Universidade de Passo Fundo e em Administração pela Universidade Católica de Brasília; Mestrado em Ciência da Computação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Doutorado em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Pós-Doutorado em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; E-mail para contato: alessandra.acc@gmail.com

ALEXANDRE DE MELO ABICHT Consultor empresarial junto ao SEBRAE-RS. Coordenador do Curso de Administração e de Gestão Comercial da Faculdade CNEC Gravataí e Professor da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre; Doutorando em Design - PG-Design pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Mestre em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Graduado em Administração de Empresas pela ULBRA-SM. E-mail para contato: alex.abicht@gmail.com

ALEXANDRE WÁLLACE RAMOS PEREIRA Graduação em Administração de Empresas. Universidade Estadual da Paraíba, UEPB, Brasil. Especialização em Gestão e Análise Ambiental. Universidade Estadual da Paraíba, UEPB, Brasil. Especialização em Novas Tecnologias na Educação. Universidade Estadual da Paraíba, UEPB, Brasil. Mestrado em Ambiente, tecnologia e sociedade (Conceito CAPES 3). Universidade Federal Rural do Semi-Árido, UFRSA, Brasil. Professor Assistente III do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Professor Assistente II da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis (UACC) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG).

ALEXSANDRO TOALDO Especialização em Finanças pela Wharton Business School - University of Pennsylvania - EUA (2014). É Mestre em Ciências Contábeis e Atuariais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2008). Possui MBA em Finanças Corporativas pela Fundação Getúlio Vargas (2002) e Graduado em Ciências Contábeis pela Associação Tibiriçá de Educação (2000). Executivo Financeiro de

multinacional. Tem mais de 25 anos de experiência nas áreas de Contabilidade Societária, Análise dos Demonstrativos Financeiros, Contabilidade Gerencial e Internacional (US-GAAP e IFRS).

ALFREDO DIB ABDUL NOUR Professor da Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, Bahia, Brasil; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Educação Matemática da Universidade Estadual de Santa Cruz; Graduação em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Mestrado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Doutorado em Educação pela Universidade Complutense de Madrid, Espanha; Doutorado em Economia pela Universidade do Porto, Portugal; Pós Doutorado em Educação Matemática pela Universidade Estadual de Santa Cruz, com bolsa PNPd CAPES; Grupo de pesquisa CNPQ: Empreendedorismo, Gestão, Inovação e Competitividade e Gerenciamento Sustentável; E-mail para contato: alfredodib@yahoo.es.

AMANDA MORAIS DA SILVA Graduanda em Administração pela Faculdade de Ciências da Administração de Garanhuns (FAGA) e pesquisadora do Laboratório de Pesquisa ADM em FLOW - mandismorais@hotmail.com

ANA CLARA CAVALCANTI DE MIRANDA Graduanda de Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco
E-mail: clara.acmiranda@gmail.com

ANA LAÍS CARVALHO DE SOUSA Graduada em Administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú, Sobral – Ceará. E-mail: laisc.sousa@hotmail.com

ANDRÉ LUIZ SOARES Professor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Guarapuava; Graduação em Engenharia de Produção em Controle e Automação pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Ponta Grossa; Mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Ponta Grossa; Grupo de pesquisa: EPP - Ergonomia em Processos Produtivos - Universidade Tecnológica Federal do Paraná – Câmpus Ponta Grossa. E-mail para contato: andresoares@utfpr.edu.br

ANNE ISABELLY PEREIRA DAS NEVES Professora da Universidade Paulista – UNIP. Professora da Pós Graduação FIP – Polo Campina Grande. Graduação pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. Especialista em Auditoria Fiscal e Contábil pela Faculdade de Ciências Sociais –FACISA; Mestrado em Contabilidade e Controladoria pela Universidade de San Carlos. E-mail: anneisabelly@gmail.com

ANTONIA KARINA BARROSO GOUVEIA CUNHA Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Ceará - UFC (2011); Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior pela Universidade Federal do Ceará - UFC (2017); E-mail para contato: karinagouveia21@hotmail.com

ANTÔNIO CÉLIO LOPES BEZERRA FILHO Graduado em Administração pela

Universidade Estadual Vale do Acaraú, Sobral – Ceará. E-mail: celiofilho21@hotmail.com

ANTONIO MOREIRA FRANCO JUNIOR Mestre em Ciências Contábeis e Atuariais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, Especialista em Formação e Docência no Ensino Superior pela Faculdade Integrada Metropolitana de Campinas – Metrocamp, MBA em Gestão Financeira e Controladoria pela Fundação Getúlio Vargas – FGV e graduado em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC Campinas. Como docente, lecionou nos cursos técnicos em Contabilidade e Gestão Empresarial do SENAC e no curso de pós-graduação em Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Atualmente é professor dos cursos de graduação em administração, ciências contábeis e tecnólogo em gestão financeira da Faculdade Metrocamp – Devry Brasil. Possui experiência na área de Contabilidade e Controladoria.

ANTÔNIO OSCAR SANTOS GÓES Professor Adjunto da Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, Bahia, Brasil. Graduação em Administração pela Universidade Estadual de Santa Cruz (1991); Especialista em Gerenciamento de Micro e Pequenas Empresas pela Universidade Federal de Lavras – UFLA/MG (1999); Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Bahia (2003); Doutorado em Sociologia Econômica e das Organizações, pela a Universidade Técnica de Lisboa (2012); Grupo de pesquisa CNPQ: Empreendedorismo, Gestão, Inovação e Competitividade e Gerenciamento Sustentável; Líder do grupo de pesquisa da UESC. E membro do Centro de Investigação SOCIUS – União Europeia. E-mail para contato: oscargoes11@hootmail.com.

CAMILA CHAVES FASÃO Graduação pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. E-mail: camila.chaves.frasao@gmail.com

CLEITON WINICIUS WIONCZEK TERRA Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria; E-mail para contato: terrinha91@gmail.com

DANIELA NUNES DOS SANTOS FERREIRA Graduação em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC. Estagiária de Produção pegeneciLAM AGRÍCOLA, pertencente ao grupo OLAM COCOA. Além disso, trabalhou como Gerente e posteriormente como Diretora de Marketing na LIFE Jr. - Laboratório de Inovações. Atuou também como Membro do Centro Acadêmico de Engenharia de Produção desempenhando a função de Diretora Administrativa. Além disso, trabalhou como Gestora de Desenvolvimento no Núcleo Baiano de Estudantes de Engenharia de Produção (NUBEEP). Possui pesquisas na área de Inovação em Cerveja Artesanal; Logística Humanitária; Produção Mais Limpa; Empreendedorismo e Gestão Estratégica. E-mail: nunese10@gmail.com

DAYSAN FRITZGIRARD KAMIKASE LEAL MEDEIROS Professor da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB; Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade

Federal de Campina Grande – UFCG; Especialista em Gestão Pública pelo Instituto Federal da Paraíba – IFPB; Mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. E-Mail: daysanmedeiros@gmail.com

DEISE DE OLIVEIRA ALVES Graduação em Administração pela Universidade de Santa Maria; Mestranda em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Grupo de pesquisa: Gestão em Organizações de Agronegócios; Bolsista em Pesquisa pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior; E-mail para contato: deiseoliveiraalves@hotmail.com

DEOSIR FLÁVIO LOBO DE CASTRO JÚNIOR Professor Adjunto do Instituto Federal de Santa Catarina- IFSC; Graduação: Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC; Mestrado: Administração pela Universidade Estadual de Santa Catarina - UDESC/ESAG; Doutorado: Administração e Turismo pela Universidade do Vale do Itajaí -UNIVALI; Grupo de pesquisa: Formulação de Estratégias – FORMES; Grupo de Pesquisa em Gestão do Turismo – GPGTUR.

DYNASANDY GOMES DO NASCIMENTO Graduanda em Administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú, Sobral – Ceará. E-mail: dynasandy@hotmail.com

EDUARDO DE PAULA E SILVA CHAVES Graduação, Mestrado e Doutorado pela FEARP/USP; Professor EBTT no IFSP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo Jacareí – São Paulo. eduardochaves@ifsp.edu.br

ELIANE RODRIGUES DO CARMO Possui mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (2017), licenciatura em administração (2011), pós-graduação em docência do ensino superior (2003) e consultoria empresarial (2000), graduação em Administração pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (1996). Foi coordenadora de curso em técnico de administração (2009-2010) do Centro Estadual de Educação Profissional Pedro Boaretto Neto. Atuando principalmente nos seguintes temas: organizações, ensino, recursos humanos, estratégia e comportamento humano. Formação em justiça restaurativa, tutoria ead. (Texto informado pelo autor)

ELVIS SILVEIRA-MARTINS Professor da Universidade Federal de Pelotas - UFPel; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Sistemas Agroindustriais e do Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Pelotas - UFPel; Graduação em Administração pela Universidade de Passo Fundo - UPF; Mestrado em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI; Doutorado em Administração e Turismo pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI; Grupo de pesquisa: Formulação de Estratégias - FORMES

EXPEDITO DOS SANTOS SANTANA Professor do Centro De Ensino Superior de Ilhéus, Ilhéus, Bahia, Brasil. Graduação em Administração pela Pontifícia Estadual de Santa Cruz (2003); Analista Universitário na área de RH da Universidade Estadual de Santa Cruz

FABIANO PALHARES GALÃO Professor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Apucarana; Graduação em Administração pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Mestrado em Administração pela Universidade Estadual de Londrina (PPGA - UEL); Doutorado em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP)

FELIPE HENRIQUE MACHADO DA SILVA Graduação em Ciências Contábeis - Universidade federal de Campina Grande. Atendente PJ na Cooperativa de Livre Admissão do Auto Pajeú, Agreste e Recife - SICOOB. Período: 2016. Atual.

FERNANDO JOSÉ MACHADO BARBOSA DE MELO Professor da FACIG - Faculdade de Igarassu; Membro do Grupo de pesquisa MSC - Marketing, Serviço e Consumo; - Mestrado profissional em Gestão Empresarial, Faculdade Boa Viagem, FBV, Brasil. - Especialização em Economia do Trabalho, UNICAMP; Especialização em Gestão de Negócios, FIA-USP; MBA em Logística, UFPE; Graduação em Filosofia pela Universidade Católica de Pernambuco; E-mail para contato: fermelo@petrobras.com.br

FIAMA CECÍLIA SILVINO SAMPAIO Graduada em Administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú, Sobral - Ceará. E-mail: fycsavinon@hotmail.com

FRANCIELE BONATTO Professora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Guarapuava; Graduação em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Medianeira; Mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Ponta Grossa; Grupo de pesquisa: Engenharia Organizacional e Redes de Empresas (UTFPR); E-mail para contato: fbonatto@utfpr.edu.br

FRANCISCO JEAN CARLOS DE SOUZA SAMPAIO Graduação em Ciências Contábeis - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Especialização em Auditoria Contábil - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Mestrado em Ciências Contábeis - Universidade Federal de Pernambuco. Professor Adjunto III e Orientador Acadêmico do Curso de Administração - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Período: 2004 - Atual. Professor Assistente II do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Campina Grande. Período: 2012 - Atual. Professor da Especialização em Gestão Pública - Parceria entre Escola de Governo Cardeal Dom Eugênio de Araújo Sales e a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. Período: 2016 - Atual.

GARDENIA STAELL ANDRADE Professor do Instituto Ensinar Brasil/DoctumJM; -

Graduação em Letras pela Faculdade de Educação de João Monlevade – FUNCEC; -
Mestrado em Engenharia de Produção/Mídia e Conhecimento, pela Universidade
Federal de Santa Catarina - UFSC; E-mail para contato: gardeniaprof@gmail.com

GENECI DA SILVA RIBEIRO ROCHA Graduação em Administração pela Universidade
Federal de Santa Maria; E-mail para contato: geneci.6813.srr@gmail.com

GUILHERME HENRIQUE SANTOS Graduando em Administração pela Faculdade de
Ciências da Administração de Garanhuns (FAGA) e pesquisadora do Laboratório de
Pesquisa ADM em FLOW - guio95@gmail.com

GUSTAVO DE LIRA SANTOS Mestre em Letras pela UFPB, Especialista em Gestão
Pública Municipal pela UFRPE, Especialista em Lazer pela UFMG, Bacharel em
Turismo pela UNICAP e Graduando em Administração. Professor da AESGA. Professor
convidado da pós graduação da AEB. Consultor do SENAC e SEBRAE. Pesquisador e
Coordenador do Laboratório de Pesquisa ADM em FLOW. gugapessoas@gmail.com

HAROLDO LACERDA DE BRITO Professor do Instituto Federal de Minas Gerais
Campus Ouro Branco; Graduação em Administração pelo Instituto de Ensino Superior
de João Monlevade; Mestrado em Administração pela Fundação Pedro Leopoldo; E-
mail para contato: haroldo.brito@ifmg.edu.br

HUGO LEONARDO MENEZES DE CARVALHO Doutorando em Ciências Contábeis;
Mestre em Administração; Especialização em Finanças e Orçamento Público; Possui
graduação em Ciências Econômicas e em Ciências Contábeis. Atualmente é auditor
federal de controle externo do Tribunal de Contas da União (TCU) e professor em
cursos superiores e pós graduação nas áreas de contabilidade e administração. Tem
experiência em docência e na área de Administração Pública.

HUMBERTO CAETANO CARDOSO DA SILVA Professor da Faculdade Mauricio de
Nassau (Uninassau), Faculdade Santo Agostinho de Teresina (FSA); Membro do
Grupo de pesquisa MSC - Marketing, Serviço e Consumo; Doutorado em andamento
em Administração, pela Universidade Federal de Pernambuco, UFPE, Brasil;
Mestrado profissional em Gestão Empresarial, Faculdade Boa Viagem, FBV, Brasil.
Especialização em Computação, Ênfase em Banco de Dados, Faculdades Integradas
Barros Melo. Graduação em Engenharia Civil pela Universidade Federal de
Pernambuco; E-mail para contato: humberto@alliance3.com.br

ISABELLA GIL BARBOSA DA SILVA Graduação em Administração no IFSP – Instituto
Federal de São Paulo; Jacareí – São Paulo; isabellagil.b@hotmail.com

JÉSSICA MARTINS GAMA Graduanda em Administração pela Faculdade de Ciências
da Administração de Garanhuns (FAGA) e pesquisadora do Laboratório de Pesquisa
ADM em FLOW - jessycamartins93@gmail.com

JOÃO DALLAMUTA Professor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná -

Câmpus Guarapuava; Graduação em Engenharia Elétrica pela Universidade Federal do Paraná; Mestrado em Engenharia Elétrica pela Universidade Estadual de Londrina – UEL; E-mail para contato: joaol@utfpr.edu.br

JORDANA TORRES COSTA Graduação em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (2009); Especialização em Gestão Pública pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (2014); Mestranda em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior pela Universidade Federal do Ceará - UFC (atual); Professora Formadora da disciplina de LEGISLAÇÃO ESCOLAR, no curso Técnico de Secretaria Escolar - Programa: PROFUNCIÓNÁRIO, pelo Instituto Federal do Ceará – IFCE; E-mail para contato: jordanatc@hotmail.com

JOSÉ EDUARDO DE MELO BARROS Professor do Centro Universitário Joaquim Nabuco; Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestrado em Administração e Desenvolvimento Rural pela Universidade Federal Rural de Pernambuco. E-mail: jeduardobarros@hotmail.com

KALINY KÉLVIA PESSOA SIQUEIRA LIMA Pró-Reitora de Planejamento da Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA; Coordenadora do Curso de Pós-graduação *latu sensu* em Gestão de Pessoas; Mestrado em Economia Rural pela Universidade Federal do Ceará – UFC; Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente da Universidade Federal do Ceará – UFC; E-mail: kkhelade@hotmail.com

KAREN DE LUCENA CAVALCANTI Graduação em Administração pela Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB; MBA em Gestão financeira e controladoria pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba - IESP; Mestranda em Gestão de Organizações Aprendentes pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB

KILMER COELHO CAMPOS Professor Adjunto IV do Departamento de Economia Agrícola da Universidade Federal do Ceará – UFC; Mestrado em Economia Rural pela Universidade Federal do Ceará – UFC; Doutor em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa – UFV

LÉIA LUANDA DA SILVA Técnica em Administração no IFSP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo Jacareí – São Paulo. leialuanda@gmail.com

LESLIE DE OLIVEIRA BOCCHINO Possui graduação em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba (1989), Mestrado em Produção do Conhecimento e Mídia pela Universidade Federal de Santa Catarina (2000). Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina (2012). Atualmente é procurador federal - Procuradoria Geral Federal, Chefe da Procuradoria Jurídica da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR. leslie@utfpr.edu.br

LUANA VITÓRIA CARVALHO PEREIRA Discente do curso de Administração;

Departamento de Administração e Ciências Contábeis – DCAC/UESC Ilhéus – Bahia. Foi bolsista do Projeto de Ensino “Os desafios do ensino-aprendizagem: a sala de aula como laboratório de inovações no processo de formação do gestor em uma IES”.

LUCIVONE MARIA PERES DE CASTELO BRANCO Diretora do Curso de Administração do Centro Universitário de Goiatuba – UNICERRADO; Graduada em Administração de Empresas pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas de Goiatuba – FAFICH; Especialista em Gestão Empresarial e Negócios; Mestrado em Gestão de Empresas pela Universidade Autônoma de Assunção; Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pelo Centro Universitário de Anápolis. E-Mail: lucivonecb@yahoo.com.br

MARCELO AUGUSTO MENEZES DELUCA Professor convidado, Lato Sensu em diversas IES; Graduação em Administração pela Universidade – UFSC; Mestrado em Administração pela Universidade - UFSC; Doutorado em Administração pela UNIVALI; Grupo de pesquisa: Gesicon - UNIVALI.

MÁRCIA SANTOS CURSINO Contadora (PUC Campinas). Especialista em Contabilidade, finanças e Auditoria (PUC Campinas) Mestre em Contabilidade e Finanças (PUC/SP), coordenadora dos Cursos de Ciências Contábeis e Gestão Financeira do Grupo Devry Metrocamp. Professora Universitária, Consultora em materiais didáticos e educacionais universitários.

MÁRCIO NAKAYAMA MIURA Professor da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE; Membro do corpo docente permanente do PPGADM - Programa de Mestrado Profissional em Administração da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Graduação em Administração pela Faculdade Estadual de Ciências Econômicas de Apucarana, FECEA; Mestrado: Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Doutorado: Administração e Turismo pela Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI; Grupo de pesquisa: Formulação de Estratégias – FORMES; Grupo de Pesquisa em Estratégia e Competitividade - GPEC

MARCUS AUGUSTO VASCONCELOS ARAÚJO Professor da Universidade de Pernambuco e Faculdade Boa Viagem; Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco; Graduação em Engenharia Elétrica Eletrônica pela Universidade de Pernambuco; Coordenador do Grupo de pesquisa MSC - Marketing, Serviço e Consumo. E-mail para contato: marcusaugusto77@hotmail.com

MARCUS REI Técnico em Administração no IFSP – Instituto Federal de São Paulo; Jacareí – São Paulo; marcusreisfx@gmail.com

MAURÍCIO FERNANDES PEREIRA Professor Adjunto da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - PQ 2, Nível 2; Membro do corpo docente permanente do PPGA - Mestrado e Doutorado em

Administração e do Mestrado Profissional em Administração Universitária - Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Mestrado: Engenharia da Produção pela UFSC; Doutorado: Engenharia da Produção pela UFSC; Pós-Doutorado em Administração pela USP / FEA (2009); Pós-Doutorado em Sociologia Econômica e das Organizações pela Universidade Técnica de Lisboa (2010). Grupos de pesquisa: Planejamento Estratégico e Empreendedorismo – USP; Liderança e Gestão Estratégica – UFSC.

MAXWEEL VERAS RODRIGUES Graduação em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE (1987); Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB (1993); Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005); Professor Associado 2 do Departamento de Engenharia de Produção (DEPRO) do Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Ceará – UFC; Professor e atual Coordenador (gestão 2015 - 2017) do Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior - POLEDUC da Universidade Federal do Ceará – UFC; E-mail para contato: maxweelveras@gmail.com

MAYESK ALVES ROCHA Graduação em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC. Estagiou na empresa no ramo alimentício: NUTRILIFE, no período de 2014-2015. Participou como bolsista do projeto de iniciação científica: As inovações na fabricação de cervejas tradicionais (PILSEN e MALZBIER) na Bahia: An organizational guerrilla strategy, no período de 2015-2016. Atualmente participa como bolsista no projeto de iniciação científica: A inovação e a preservação ambiental na fabricação de cervejas tradicionais no estado da Bahia e voluntario no projeto de extensão: Caminhão com ciências. E-mail: mayeskalvess@gmail.com

PALOMA DE MATTOS FAGUNDES Professora da Universidade Federal de Santa Maria; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Agronegócios da Universidade Federal de Santa Maria; Graduação em Administração pela Universidade Potiguar; Mestrado em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Doutorado em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; E-mail para contato: palomattos@hotmail.com

PATRÍCIA CARNEIRO LINS NOVAES Mestrado profissional em andamento em Gestão Empresarial, Faculdade Boa Viagem, FBV; Especialização em andamento em Gestão Empresarial, Faculdade Boa Viagem, FBV; Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Católica de Pernambuco; Membro do Grupo de pesquisa MSC - Marketing, Serviço e Consumo. E-mail para contato: pnovaes_2@hotmail.com

PAULA RAMOS DE ALMEIDA Graduada em Administração com Ênfase em Empreendedorismo pela Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns - AESGA; Pós-

Graduada em Gestão de Negócios e Pessoas pela Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns - AESGA; E-mail para contato: paularamosadm@gmail.com

PEDRO CLÁUDIO DA SILVA Mestre em Ciências Contábeis (FECAP/SP) com MBA em Gestão Pública (EBAPE/FGV) e graduação em Ciências Econômicas (PUCAMP). Funcionário da Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento S/A (SANASA/Campinas) desde 1998, exercendo atualmente o cargo de Diretor Financeiro e de Relações com Investidores e Conselheiro de Administração (certificado pelo IBGC). Como Professor, atuou em instituições de ensino técnico (Colégio Evolução e SENAC), de graduação (Fleming e Metrocamp) e de pós-graduação (IPEP, FGV, Anhanguera e FAESB), tendo lecionado disciplinas relacionadas à contabilidade gerencial, contabilidade intermediária, controladoria, perícia contábil, análise macroeconômica, contábil e financeira, finanças corporativas, finanças públicas, mercado financeiro, gestão de custos e análise das demonstrações financeiras. Atualmente é professor da Faculdade Devry Metrocamp – Adtalem Educacional do Brasil, dos cursos de graduação em administração, contabilidade e tecnólogo em gestão financeira.

PIERRE LUCENA RABONI Professor da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco; Graduação em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestrado em Economia pela Universidade Federal de Pernambuco; Doutorado em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC - Rio

RAFAEL GOMES CAVALCANTI Graduação em Administração pela Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB;

REGIS RIBEIRO JUVENAL Graduado em Administração pelo Centro Universitário de Goiatuba – UNICERRADO. E-Mail: regis.juvenal@onefoods.com

SANDRA DE SOUZA PAIVA HOLANDA Graduação em Ciências Contábeis – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Especialização em Auditoria Contábil – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Mestrado em Administração e Controladoria – Universidade Federal do Ceará. Professora Assistente IV e atualmente Coordenadora do Curso de Administração – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Período: 2007 – Atual. Professora da Especialização em Gestão Pública – Escola de Governo do Estado do Rio Grande do Norte. Período: 2016 – Atual.

SIDNÉIA MAIA DE OLIVEIRA REGO 2013 - Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Aprendentes. Universidade Federal da Paraíba, UFPB, João Pessoa, Brasil. 2012 - Especialização em Gestão Pública Municipal PNAP/CAPES/UAB. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, UFRN, Natal, Brasil. 2008 - Especialização em Desenvolvimento Regional e Planejamento Territorial.

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, UERN, Pau dos Ferros, Brasil. 2001 - Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, UFRN, Natal, Brasil. 2016 - atual - Coordenadora do Curso de Especialização em Gestão Pública, parceria entre Escola de Governo Cardeal Dom Eugênio de Araújo Sales e a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, UERN, Pau dos Ferros, Brasil. 2006 - atual - Professora Assistente IV no Curso de Administração, Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, UERN, Pau dos Ferros, Brasil.

SUELLEN FERREIRA CAMPOS FABRES Professora da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG; Graduação em Administração pela Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

SYLVIA BITENCOURT VALLE MARQUES Possui Mestrado em Planejamento e Governança Pública pela UTFPR, graduação em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba (1992) e especialização em Direito Tributário (IBEJ). Até julho de 2017 foi consultor jurídico da Fundação de Apoio à Educ., Pesq. e Desenvolvimento Científico e Tecnológico da UTFPR e é assistente em administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, com experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Administrativo. sylvia@utfpr.edu.br

TAIS MINE Graduação em Administração no IFSP – Instituto Federal de São Paulo Jacaré – São Paulo. tais.mine@bol.com.br

TATIANE TONELLO Graduação em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria; E-mail para contato: tonello_tati@hotmail.com

TATIANNY KEILE MUNIZ DIAS Graduanda em Administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú, Sobral – Ceará. E-mail: tatty_dias13@hotmail.com

THAIS FURTADO MENDES Professora do Curso de Administração do Centro Universitário de Goiatuba – UNICERRADO; Graduada em Gestão do Agronegócio pela Universidade Federal de Viçosa; Mestre em Administração, Economia e Políticas Florestais pela Universidade Federal De Viçosa; E-Mail: thaisfmendes@yahoo.com.br

TULIO RODRIGUES VALENÇA Graduando em Administração pela Faculdade de Ciências da Administração de Garanhuns (FAGA) e pesquisadora do Laboratório de Pesquisa ADM em FLOW - tuliorva@gmail.com

VANESSA ISHIKAWA RASOTO Possui graduação em Administração pela Faculdade Católica de Administração e Economia (1993), mestrado em Administração pela Universidade Federal do Paraná (1999) e doutorado em Engenharia da produção - Gestão de Negócios pela Universidade Federal de Santa Catarina (2006). Atualmente é Vice-Reitora da UTFPR, professora permanente do mestrado do Programa de Pós-graduação em Planejamento e Governança Pública (mestrado profissional -

disciplina: habitats de inovação), professora Titular da UTFPR. Tem experiência na área de Educação, Gestão de Habitats de Inovação Tecnológica, projetos de pesquisa e extensão, atuando principalmente nos seguintes temas: Finanças, Viabilidade de projetos, Empreendedorismo e Inovação. vrasoto@hotmail.com

VANESSA MATIAS FERREIRA Graduanda em Administração pela Faculdade de Ciências da Administração de Garanhuns (FAGA) e pesquisadora do Laboratório de Pesquisa ADM em FLOW - vanessinha9131@hotmail.com

VICTOR MONFORT PEREIRA CÂMARA Graduando em Administração pela Universidade Federal Rural de Pernambuco; Aluno pesquisador no projeto BIA-FACEPE. E-mail: victormonfort@yahoo.com.br

VIRGINIA SPINASSÉ DE MELO Professora da Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns - AESGA; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação (Especialização) em Gestão de Negócios e Pessoas da Autarquia do Ensino Superior de Garanhuns - AESGA; Graduação em Comunicação Social pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE; Graduação em Administração pela Universidade Luterana do Brasil - ULBRA. Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável pela Universidade de Pernambuco - UPE (cursando); Grupo de pesquisa: Projeto Luz, Câmara, Som e Administração - AESGA; E-mail para contato: vspinasse@hotmail.com

VIVIANE CAU AMARAL Professor da Faculdade Mauricio de Nassau (Uninassau) e Faculdade dos Guararapes - UniFG; Membro do Grupo de pesquisa MSC - Marketing, Serviço e Consumo; Mestrado profissional em Gestão Empresarial, Faculdade Boa Viagem, FBV, Brasil. Especialização em Gestão de Projetos - Faculdade dos Guararapes - UniFG; Especialização em Controladoria e Finanças - Faculdade dos Guararapes - UniFG; Graduação em Bacharel em Administração pela Faculdade dos Guararapes - UniFG; E-mail para contato: Profamaral.gp@gmail.com

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-93243-45-5



9 788593 243455