

Rudy de Barros Ahrens
(Organizador)

**A GESTÃO ESTRATÉGICA NA ADMINISTRAÇÃO –
Vol. 2**

Atena Editora
2017

2017 by Rudy de Barros Ahrens

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira

Edição de Arte e Capa: Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

Prof^a Dr^a 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
Prof^a. Dr^a. Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof^a Dr^a. Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a. Dr^a. Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a 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
Prof^a Dr^a 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: vol. 2 / Organizador Rudy de Barros Ahrens. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017.
294 p. : 2.154 kbytes – (Administração; v. 2)

Formato: PDF

ISBN: 978-85-93243-46-2

DOI: 10.22533/at.ed.462011117

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 ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO COMO DIFERENCIAL EM COMPORTAMENTOS E ATITUDES DE EXCELENCIA – UM ESTUDO DE CASO <i>Nádyá Regina Bilibio Antonello, Orlinda de Fátima César Silva, Bruna Moura Beck e Isabela Laíse Nogara</i>	<i>7</i>
CAPÍTULO II	
ANÁLISE ERGONÔMICA EM EMPRESAS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO <i>Juliana Carvalho de Sousa, Francisco Roberto Pinto e Rafaela Gomes da Silva</i>	<i>22</i>
CAPÍTULO III	
CATALISADOR DA GESTÃO DE PESSOAS: CLIMA ORGANIZACIONAL PELO MODELO DE BURKE-LITWIN <i>Thaís Lopes de Sousa Alves.....</i>	<i>36</i>
CAPÍTULO IV	
PROPOSTA DO MAPEAMENTO DO FLUXO DE INFORMAÇÕES NO PROCESSAMENTO DE UM PEDIDO EM UMA EMPRESA DE DISTRIBUIÇÃO: UM ESTUDO DE CASO <i>Lucas Gabriel Bezerra Lima e Erick Barros Nascimento</i>	<i>52</i>
CAPÍTULO V	
A RETENÇÃO DE TALENTOS DA GERAÇÃO Y: CASO DE UMA EMPRESA NO DISTRITO FEDERAL <i>Raul Rotondano Astigarraga e Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo.</i>	<i>65</i>
CAPÍTULO VI	
NORMOSE INFORMACIONAL – OS EFEITOS DA SOBRECARGA DE INFORMAÇÕES EM DIRETORES DE LOJAS DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO NO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO <i>Diego Frazatto Pedrosa, Osmar Aparecido Machado e Robson Sanches</i>	<i>85</i>
CAPÍTULO VII	
ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DE ACORDOS DE NÍVEL DE SERVIÇO PARA A GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA <i>Marcio Luiz Fernandes, Renato Luis Carpenedo, Ana Paula Lindner, Alexsandro Pinto Rodrigues, Michelle Fernanda Faita Rodrigues e Nathana Roberta Dal Maso Milan...105</i>	<i>105</i>

CAPÍTULO VIII

ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DO PLANO DE NEGÓCIO EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Jussara Fernandes Leite , Luciano José Vieira Franco , Lídia de Paula Pessoa , Bruno Silva Alencar e Fagner Pereira119

CAPÍTULO IX

APLICAÇÃO E MÉTODOS DA ANÁLISE ENVOLTÓRIA DE DADOS (DEA) NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO

Paulo Ricardo Cosme Bezerra.....134

CAPÍTULO X

APLICATIVOS DE GESTÃO INTEGRADA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE GOIÁS

Irene Reis, Ezequiel Alves de Godoi Sodré, Tereza Cristina Pinheiro de Lima, C rbio Almeida Waqued e Denise L cia Mateus Gomes Nepomuceno.....148

CAPÍTULO XI

EMPREENDEDORISMO EM ÉPOCAS DE CRISE - UM ESTUDO DE CASO EM CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA

Osnei Francisco Alves, Amanda Rafaeli Vandoski, Erika Malinovski Pereira, Ingrid Ana de Melo Gabassi e Jussara de Fátima de Oliveira165

CAPÍTULO XII

FUNCIONALISMO PÚBLICO E CHOQUE DE GESTÃO: UM ESTUDO

Thiago Marques , Nicemara Cardoso Silva, Jacqueline de Andrade, Edvandra Augusta Machado Pereira e Lourival de Freitas.....177

CAPÍTULO XIII

GESTÃO DA ATEN O BÁSICA DE SAÚDE EM RECIFE SOB A  TICA DA GESTÃO E DOS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE RECIFE

Lilia Patrícia de Souza Melo, Alessandra Carla Ceolin e Alexandre de Melo Abicht193

CAPÍTULO XIV

GESTÃO PÚBLICA 2.0: UMA ANÁLISE DO GABINETE DIGITAL NO MUNICÍPIO DE CARUARU-PE

Fernando César de Lima., Maria Ivania Almeida Gomes Porto, Hannah Miranda Moras e Amanda Priscila da Silva.....206

CAPÍTULO XV

GESTÃO PÚBLICA E TERRITORIALIDADES: O CASO DO CONSÓRCIO PÚBLICO REGIONAL DE SANEAMENTO BÁSICO DO ALTO OESTE POTIGUAR

Maria das Candeias Silveira de Moraes, Sidneia Maia de Oliveira Rego, Joseney Rodrigues de Queiroz Dantas (in memorian) e Larissa da Silva Ferreira Alves222

CAPÍTULO XVI

PERFIL DOS EMPREENDEDORES QUE ATUAM NO RAMO DE CONFECÇÕES DA CIDADE DE SOUSA - PB

Denilson Costa de Carvalho, Rhaul Jardel Duarte Cavalcante, José Alef dos Santos Pessoa, José Ricarte Feitosa Filho e Arthur Micael Abrantes Estrela239

CAPÍTULO XVII

PLANEJAMENTO EM SAÚDE NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA

Selma Regina de Andrade, Bruna Carla Voltolini, Talita Piccoli e Andriela Backes Ruoff254

CAPÍTULO XVIII

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE SUPORTE DE TI EM UMA IFES: UMA ABORDAGEM VOLTADA À MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO

Amarildo Maia Rolim e Maxweel Veras Rodrigues.....284

CAPÍTULO XIX

PLANOS DE INFRAESTRUTURA EM LOGÍSTICA E TRANSPORTES: UMA ANÁLISE DOS PLANOS BRASILEIROS E DOS ESTADOS DO ESPÍRITO SANTO E RIO DE JANEIRO

Camila Avosani Zago e Helios Malebranche.....284

Sobre o organizador.....302

Sobre os autores.....303

CAPÍTULO I

A ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO COMO DIFERENCIAL EM COMPORTAMENTOS E ATITUDES DE EXCELENCIA – UM ESTUDO DE CASO

**Nádya Regina Bilibio Antonello
Orlinda de Fátima César Silva
Bruna Moura Beck
Isabela Laíse Nogara**

A ESPIRITUALIDADE NO LOCAL DE TRABALHO COMO DIFERENCIAL EM COMPORTAMENTOS E ATITUDES DE EXCELENCIA – UM ESTUDO DE CASO

Nádyá Regina Bilibio Antonello

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Santo Ângelo, RS

Orlinda de Fátima César Silva

Centro Universitário Franciscano
Santa Maria, RS

Bruna Moura Beck

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Santo Ângelo, RS

Isabela Laíse Nogara

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Santo Ângelo, RS

RESUMO: A gestão de pessoas tem sua função aumentada a partir de uma nova demanda: a espiritualidade no ambiente organizacional. Para tanto, há a necessidade de criar ambientes melhores para seus colaboradores, onde haja confiança, respeito, criatividade, inovação, entre outros fatores que promovam a satisfação, elevem desempenhos e diminuam os conflitos entre os membros de suas equipes. Enfim, pode-se dizer que se busca o verdadeiro sentido de humanidade. Sendo assim viu-se a necessidade de avaliar a real relevância e importância que os colaboradores de uma operadora da saúde da Região Central do Rio Grande do Sul dão à espiritualidade no ambiente de trabalho. Esta pesquisa se utilizou da taxionomia de Vergara (2010) sendo exploratória, descritiva, bibliográfica, de campo e estudo de caso. Aplicou-se um questionário no setor administrativo da área da saúde da operadora, com a participação de 92 colaboradores. Os resultados apontam que há o reconhecimento da importância da espiritualidade na organização, mas ainda há certa resistência nas aplicações, quanto aos benefícios e consequências.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão com pessoas, espiritualidade, ambiente organizacional.

1. INTRODUÇÃO

Gestão de pessoas significa manter sob controle fatores que interferem no ambiente de trabalho e na vida dos colaboradores, como por exemplo, melhorias nas condições para cada atividade, competências a serem desenvolvidas, fatores motivacionais, entre outros (BUAIZ, 2002).

A abordagem do tema espiritualidade é apresentada como diferencial competitivo para o ambiente organizacional. É um conceito que vem sendo cada vez mais disseminado no ambiente empresarial, não só como diferencial, mas também

como fator de sobrevivência para empresas de todos os portes.

Hoje a espiritualidade adquire uma nova visão e dimensão estratégica, apresentando meios e técnicas de convivência dentro das empresas, buscando o equilíbrio e a produtividade. O foco é identificar a importância que as empresas estão dando ao desenvolvimento do “bem estar”, na melhoria individual, assim como seus benefícios e efeitos, harmonizando e incentivando o crescimento dos colaboradores. As ações da empresa e de seus funcionários permitem firmar um clima de cooperação e respeito, procedimentos estes que propiciam o desenvolvimento mútuo. Para isso, é necessário o entendimento que a empresa não é um sistema fechado e sofre influência de vários meios.

Segundo Lima (2007), a busca pela satisfação e realização pessoais são mecanismos que movem o sentido da vida. Compreender a espiritualidade significa questionar paradigmas usuais, ver uma realidade diferente daquela de costume, encontrar formas menos sofridas de convivência, entender a interdependência e necessidade de ajuda mútua das pessoas entre si.

Compreendendo a importância disto, percebe-se a necessidade de pesquisas voltadas à Gestão de Pessoas, mais propriamente buscando respostas sobre a espiritualidade no local de trabalho, visto que é um tema relativamente novo e pouco debatido e vivenciado principalmente neste País. Desta forma, a questão que se apresenta é: “de que forma é percebida a espiritualidade no ambiente organizacional de uma operadora da saúde da Região Central do Rio Grande do Sul?”.

1. REVISAO DA LITERATURA

1.1. CONCEITO DE ESPIRITUALIDADE ORGANIZACIONAL

Para Burkhard e Moggi (2004) a espiritualidade nas organizações pode ser entendida como a prática, por parte das empresas e seus líderes, do entendimento de que os colaboradores possuem uma vida interior e são seres integrais, que desempenham outros papéis em suas vidas. O trabalho, realizado com um sentido de comunidade, influencia e é influenciado pelo desenvolvimento dos aspectos da vida dos indivíduos.

A espiritualidade no local de trabalho pode também ser definida como “o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta, e é alimentada, pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade” (ASHMOS & DUCHON, 2002, p.137).

Por isto, cada vez mais pessoas entre empresários, consultores e professores de todo o mundo se reúnem para dialogar sobre o futuro dos negócios, partindo das premissas que o cotidiano de trabalho não pode mais permanecer separado da vida interior; a ética e a economia da sociedade podem e devem ser integradas; e o sucesso dos negócios, no presente estágio da humanidade, depende de se desenvolver habilidades e adotar princípios que contemplem os ambientes naturais,

humanos e espirituais (BUAIZ, 2002).

Para Oliveira (2001), existem três tipos de empresas. A primeira é a que vive a era do conhecimento apenas, não abriu os olhos para a realidade da era das habilidades pessoais. O segundo tipo de empresa é a que vai além, isto é, valoriza e aplica o conhecimento, mas ao mesmo tempo, estão descobrindo que as habilidades pessoais estão de fato fazendo as coisas acontecerem. O terceiro tipo de empresa é o que vive a era da espiritualidade. Esta é a empresa que tem o melhor pessoal para adaptar-se às mudanças e, principalmente, as melhores ferramentas para gerarem mudanças. Valoriza o conhecimento e as habilidades pessoais e sabe, sobretudo, que todo o ser humano é um ser espiritual, e como tal, deve ser tratado e valorizado.

Quadro 01: Diferentes definições de espiritualidade no local de trabalho

Definições de Espiritualidade	Fonte
A preocupação com a forma de expressão pessoal	Emmons (1995)
Envolve fundamentos e crenças pessoais	Wong (1998). p. 364
Forma como o indivíduo vive em relação às mais profundas verdades do Universo	Bregmannand Thierman (1995).
Nossa resposta a um anseio humano profundo e misterioso para a autotranscendência, para encontrar nosso lugar	Benner (1989). p. 20
Uma maneira de ser e de experimentar o que vem da consciência de uma dimensão transcendental e que é caracterizada por determinados valores identificáveis com respeito à própria vida e o que quer que se considere ser o final	Elkins et al. (1988). p. 10
Uma dimensão transcendente dentro da experiência humana... descoberta nos momentos em que o indivíduo questiona o significado da existência pessoal e tenta se colocar dentro de um contexto ontológico mais amplo	Shafranskeand Gorsuch (1984). p. 231
Uma experiência subjetiva do sagrado	Vaughn (1991). p.105
Um princípio pessoal de vida que foca uma qualidade transcendente do relacionamento com Deus	Emblen (1992). p. 45
O reino vasto do potencial humano que trata os fundamentos finais com as entidades mais elevadas, com Deus, com a vida, com a compaixão, com o propósito	Tart (1975). p. 5
O esforço humano para o poder de transformação atual na vida: é a atração e o movimento da pessoa	Dale (1991). p. 5

humana para o divino.	
Pertence à uma capacidade própria e tendência inatas; busca transcender/ultrapassar o foco atual da excentricidade, o que vai além e envolve o aumento do conhecimento e amor	Chandler e Holden (1992)
Uma força interior que inspira propósitos que vão além de si próprio e que dão o significado e os sentidos da vida	Mcknight (1984). p. 142

Fonte: Marschke, Preziosi e Harrington, (2008).

Os autores afirmam que o conceito de espiritualidade se caracteriza tão somente por possuir elementos comuns a todas as grandes religiões, como: o amor, o respeito à vida, a esperança, a fé, a honestidade, a igualdade, verdade e fraternidade. E, esses elementos precisam ser vivenciados nas empresas, conduzidos por seus líderes.

1.2. LÍDER ESPIRITUALIZADO

Conforme Dede (1993) na liderança no século XXI deve-se encorajar a existência de seguidores, o que significa permitir que os outros ajam, incentivando o uso das suas visões como fundamento para outras que muitas vezes podem ser melhores.

No aspecto da liderança, Cacioppe (2000, p. 48) enfatiza que “os líderes de empresas bem sucedidos do século XXI serão líderes espirituais. Sentir-se-ão confortáveis com a sua própria espiritualidade, e saberão como nutrir o desenvolvimento espiritual dos outros”.

Strack et al. (2002) argumenta que os líderes mais desenvolvidos em termos de espiritualidade estão capacitados para implementar cinco práticas de liderança eficaz e alcançar resultados mais positivos para as suas organizações, são elas: mente aberta, elevar a equipe, recrear o espírito, inovar a obra e empreender o futuro. Fry (2003, p. 708 apud REGO, SOUTO e CUNHA, 2007a; REGO, SOUTO e CUNHA, 2007b), assevera que as organizações “que não fizerem as necessárias mudanças para incorporar a espiritualidade no trabalho também fracassarão na realização da transição para o paradigma da aprendizagem organizacional necessário ao sucesso no século XXI” e, a aprendizagem para o sucesso perpassa necessariamente pelas relações entre as pessoas no contexto organizacional.

Weisinger (2001) ressalta ainda que um líder emocionalmente inteligente, ou espiritualizado provém de quatro elementos que quando alimentados pela experiência, eles lhe permitem desenvolver habilidades e aptidões específicas, que vão formar a base desse tipo de inteligência. Assim o autor (2001, p.15) enumera-os:

1. A capacidade de perceber, avaliar e expressar corretamente uma emoção;
2. A capacidade de gerar ou ter acesso a sentimentos quando eles puderem facilitar sua compreensão de si mesmo ou de outrem;
3. A capacidade de compreender as emoções e o conhecimento derivados delas;
4. A capacidade de controlar as próprias emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.

Essas habilidades e aptidões vivenciadas na gestão empresarial levam as empresas a patamares de excelência, ou seja, ao sucesso. O sucesso inclui também saúde, energia, entusiasmo pela vida, relacionamentos compensadores, liberdade criativa, estabilidade física, emocional, bem estar e paz de espírito (CHOPRA, 1994).

1.3. GESTÃO DA ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Para uma quantidade progressiva de pessoas o local de trabalho propicia o único laço consistente com outras pessoas e a única via para satisfazer as necessidades humanas de conexão e de contribuição, sendo essas fortemente sentidas a partir do momento que os indivíduos significarem a espiritualidade no local de trabalho e forem comprometidos de alguma forma com a proposta da empresa em que atuam. O comprometimento organizacional é o estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, tendo implicações na sua decisão de nela continuar (ASHMOS; DUCHON, 2002; ALLEN; MEYER, 1996).

Nesse contexto, o ambiente empresarial passa a ser um local privilegiado, onde se pode e se deve praticar a espiritualidade. E é neste cenário que “a expressão aberta da espiritualidade está se tornando parte integrante da nossa vida pessoal e profissional” (GUILLORY, 2002, p. 49). Desta forma, a espiritualidade no ambiente do trabalho pode assegurar o sucesso da empresa a médio e longo prazo, ao exigir que os colaboradores e líderes estejam totalmente presentes não só de corpo e mente, mas também de espírito. Isso é possível à medida que a espiritualidade é integrada aos princípios empresariais, de modo a aumentar a produtividade individual e coletiva, criando uma empresa que inove em respostas as mudanças do mundo dos negócios (GUILLORY, 2002).

Dentro do contexto da Gestão de Pessoas, temas como a “valorização do capital humano” e “programa de retenção de talentos” não tem sido o bastante para engajar os colaboradores às organizações em que trabalham, sendo necessário buscar novos caminhos de se encorajar trabalhadores a se moverem na direção em que se deseja (CARVALHO, 2007). Um dos caminhos encontrados é o resgate de valores e de sentido da vida, aumentando o uso do aspecto da espiritualidade dentro da gestão organizacional com o intuito de criar um ambiente de trabalho melhor para os seus colaboradores, aumentando assim, à satisfação entre seus membros, o desempenho de suas equipes e reduzindo conflitos (DOS SANTOS, 2009; DANIEL, 2010).

Muitas vezes esses conflitos são resultantes do amargo de cada ser, ou seja,

de sua incapacidade emocional que lhe causa inúmeros problemas na vida pessoal e profissional.

A incapacidade de controlar as próprias emoções e comunicar-se eficazmente leva a conflitos repetidos e não resolvidos, à falta de entusiasmo e ao decréscimo da produtividade (WEISINGER, 2001). Muitas vezes isto é decorrente da individualidade de cada ser, sua personalidade.

É a personalidade dos empregados que determina o grau de sucesso que o negócio irá alcançar. Modifique essa personalidade tornando-a mais agradável, e os negócios florescerão (NAPOLEON HILL, 2012).

“Os novos modelos descrevem o homem como um fenômeno complexo no qual o fator psíquico resulta da integração do corpo físico com o meio social. Nesta visão o homem é bem mais que um ser puramente racional, é também visto pela dimensão afetiva e pela dimensão emocional” (OLIVEIRA, 2001, p.6).

Está na hora de promover o desenvolvimento mais profundo das pessoas de todas as idades. Prepará-las para a vida mais humana, e não desumana, sem medo de que isso possa trazer infelicidade ou insucesso no futuro. Precisa-se desenvolver os valores humanos, como humildade e consciência para sentir que se está ensinando algo que não se vivencia e não se pratica naturalmente. Precisa-se de ser humano. Precisa-se do ser espiritual. Precisa-se vivenciar a espiritualidade nas empresas.

1.4. AÇÕES DE CARÁTER ESPIRITUAL QUE PODEM SER ADOTADOS PELOS GESTORES

A espiritualidade nos locais de trabalho pode ser definida como “o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta, e é alimentada, pela realização de trabalho com significado num contexto de comunidade” (ASHMOS & DUCHON, 2000, p.137).

Tourishe e Pinnington (2002) definiram espiritualidade nas organizações através dos seguintes sete princípios: criatividade, comunicação, respeito, visão, parceria, energia e flexibilidade. Todos são importantes e relacionam-se entre si. Cada pessoa tem as suas crenças que devem ser respeitadas e como tal, espiritualidade não é nenhuma preferência religiosa, não é religião, mas sim uma forma ou um caminho para expressar mais humanismo.

Estas práticas têm em comum a promoção do bem-estar dos praticantes e se inseridas no contexto de trabalho, tendo como objetivo o bem-estar dos trabalhadores enquadradas em programas de qualidade de vida organizacional podem incrementar consideravelmente a satisfação com o trabalho e a qualidade de vida das pessoas (SIRGY, 2008).

2. METODOLOGIA

Entre as várias formas de se classificar uma pesquisa há dois critérios básicos que são propostos por Vergara (2010): quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, esta pesquisa é classificada como descritiva e exploratória. A classificação quanto aos meios pode ser: pesquisa de campo, bibliográfica e estudo de caso.

O Universo dessa pesquisa foram os 120 colaboradores da empresa. A amostra utilizada foi de 94 colaboradores, número este representativo dos colaboradores presentes, bem como dos que responderam ao instrumento de pesquisa.

Os recursos utilizados como base para o desenvolvimento do projeto e busca de possíveis soluções para o problema abordado foram conseguidos inicialmente no site de RH da empresa, com informações pertinentes à organização. Logo, iniciou-se a busca em livros, artigos, e outros materiais impressos e eletrônicos acessíveis e disponíveis ao público em geral, os assuntos relacionados ao tema da pesquisa. Para a coleta de dados foi utilizado questionário de autoria de Maria Joel Lopes Gonçalves (s.d.), os quais foram adaptados a realidade da empresa e entregues via intranet, com autorização do Comitê de Ética da empresa. Os dados coletados foram sistematizados e seus resultados são apresentados em tabelas, onde são analisados e descritos na forma textual.

3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

3.1. PERFIL DOS RESPONDENTES

O perfil dos funcionários foi analisado por sexo, grau de instrução e tempo de emprego na organização. Dos entrevistados 83% são do sexo masculino e 17% do sexo feminino. O grau de instrução mostra que grande parte deles (44,68%) possui ensino superior completo. O tempo de atuação na empresa mostra que 17,02% trabalha na empresa há menos de um ano, 27,66% de 1 a 5 anos, 25,53% de 5 a 10 anos e 26,60% há mais de 10 anos. Pode-se dizer que o perfil dos entrevistados é do sexo feminino, possuindo ensino superior completo e atuando na empresa de 1 a 5 anos.

3.2. QUAL A PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES SOBRE A ESPIRITUALIDADE NO

AMBIENTE ORGANIZACIONAL?

OPÇÃO	VOTO	%
Reconhecimento de que se pertence a um todo maior que a vida humana, independentemente da existência de um Deus	12	12.77
Sentimento relacionado a um bom Clima Organizacional	42	44.68
Sinergia, habilidade de trabalhar em equipe	48	51.06
Reflexos no cotidiano da busca da vida eterna com Deus	12	12.77
Equilíbrio Emocional	42	44.68
Habilidade de conciliar o trabalho com os demais aspectos da vida	52	55.32
Busca de paz interior por meio de técnicas de meditação	11	11.70
Atributo de uma pessoa íntegra, centrada em princípios	23	24.47

Tabela 01: O que você entende como espiritualidade no contexto organizacional?

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Na Tabela 01, buscou-se avaliar a opinião dos colaboradores sobre o conceito da espiritualidade Organizacional. Apenas 12,77% associaram o conceito a Deus. A maioria, 55,32% associou com a habilidade de conciliar o trabalho com os demais aspectos da vida.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	42	44.68
Baixo	24	25.53
Muito alto	13	13.83
Muito baixo	4	4.26

Tabela 02: Acredito que os líderes desta empresa são pessoas espiritualizadas

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

A avaliação para os gestores indicada na Tabela 02, indica 44,68% alto e apenas 4,26% muito baixo. Percebe-se que há ainda um caminho a ser percorrido, mas na maioria há a percepção de um líder capacitado, como expresso nos conceitos do capítulo de revisão de literatura.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	34	36.17
Baixo	37	39.36
Muito alto	11	11.70
Muito baixo	3	3.19

Tabela 03: A organização onde trabalho pode ser considerada uma empresa espiritualizada?

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

A avaliação do grau de espiritualidade da empresa onde trabalham, conforme Tabela 03, foi a maioria, de 39,36% baixo e 3,19% muito baixo. Isto pode ser observado na classificação de Oliveira (2001), podendo se dizer que a Operadora de saúde pesquisada é uma empresa que está buscando viver a espiritualidade.

3.3. RELACIONAMENTO ENTRE AS PESSOAS NO AMBIENTE PESQUISADO

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	49	52.13
Baixo	12	12.77
Muito alto	7	7.45
Muito baixo	5	5.32

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Tabela 04: A organização respeita a minha “vida interior”?

Conforme análise da Tabela 04 constata-se que a maioria dos participantes acredita que a organização respeita suas individualidades, 52,13%, enquanto apenas 5,32% acreditam que a mesma não respeita.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	50	53.19
Baixo	15	15.96
Muito alto	5	5.32
Muito baixo	3	3.19

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Tabela 05: Sinto-me bem com os valores que predominam na organização?

Constatou-se na Tabela 05, que a maioria dos colaboradores 53,19% sente-se bem 35 com os valores que predominam na organização, enquanto 15,96% avaliam como baixo, 3,19% muito baixo e 5,32% como muito alto.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	41	43.62
Baixo	35	37.23
Muito alto	1	1.06
Muito baixo	7	7.45

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Tabela 06: No meu local de trabalho eu posso “alimentar” a minha espiritualidade?

Na Tabela 06 os respondentes, 43,62% avaliaram que alimentam sua espiritualidade no local de trabalho, enquanto 7,45% acreditam não alimentar a espiritualidade.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	36	38.30
Baixo	17	18.09
Muito alto	15	15.96
Muito baixo	5	5.32

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Tabela 07: Existe um espírito de comunidade em minha equipe de trabalho?

De acordo com a Tabela 07, o espírito de comunidade na equipe é alto ou muito alto para a maioria dos respondentes 54,26%, é baixo para 18,09% e muito baixo para 5,32% dos respondentes.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	20	21.28
Baixo	55	58.51
Muito alto	0	0.00
Muito baixo	4	4.26

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Tabela 08: Eu não sinto um forte senso de pertencer a minha organização.

Quanto ao senso de não pertencer a organização na Tabela 08, 58,51% avalia baixo, 21,28% alto e 4,26% muito baixo. Conclui-se que a maioria dos colaboradores considera-se pertencente à organização.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	2	2.13
Baixo	20	21.28
Muito alto	51	54.26
Muito baixo	10	10.64

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Tabela 09: O meu trabalho ajuda-me a encontrar limite na minha vida?

A Tabela 09 questiona quanto ao trabalho ajudar a encontrar o equilíbrio na vida, 54,26% responderam muito alto, 2,13% alto, 21,28% avaliaram como baixo e 10,64% muito baixo. Conclui-se que a maioria dos colaboradores acredita que o trabalho lhe ajuda a encontrar equilíbrio na vida.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	53	56.38
Baixo	14	14.89
Muito alto	12	12.77
Muito baixo	3	3.19

Tabela 10: O meu trabalho ajuda-me a ser mais feliz?

Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Na Tabela 10 a maioria dos entrevistados avalia como alto 56,38%, quanto o trabalho auxilia na sua felicidade, 12,77% consideram muito alto, 14,89% baixo e 3,19% muito baixo. Conclui-se que grande parte dos colaboradores esta contente com o seu trabalho.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	55	58.51
Baixo	11	11.70
Muito alto	15	15.96
Muito baixo	2	2.13

Tabela 11: A minha satisfação quanto ao meu trabalho é:
 Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região central do RS, 2015.

Conforme a Tabela 11, sobre satisfação quanto ao próprio trabalho, constatou-se que 74,47% estão satisfeitos ou muito satisfeitos enquanto 13,83% consideram-se pouco satisfeitos ou insatisfeitos.

OPÇÃO	VOTO	%
Alto	42	44.68
Baixo	25	26.60
Muito alto	8	8.51
Muito baixo	6	6.38

Tabela 12: Até este momento da minha carreira profissional, posso me considerar uma pessoa realizada profissionalmente.
 Fonte: Pesquisa em Operadora de saúde da região cetral do RS, 2015.

Conforme Tabela 12, 44,68% consideram alta a questão de sentir-se realizado profissionalmente, 26,60% baixo, 8,51% muito alto e 6,38% muito baixo. Pode-se concluir que a maioria dos respondentes considera-se realizada profissionalmente.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme as respostas, o reflexo que o trabalho pode ter na vida pessoal e no contexto deste estudo, os colaboradores assumem que se sentem minimamente realizados quando se refere à felicidade, paz, confiança que o trabalho lhes transmite no contexto organizacional, onde se encontram inseridos. Enquanto por um lado se consideram produtivos no trabalho que executam e com um desempenho razoável, por outro assumem que não o são de uma forma excelente, apesar de reconhecerem que têm competências para se superarem no trabalho.

A maioria dos colaboradores consultados acredita que existe uma forte tendência para o desenvolvimento da espiritualidade dentro da organização. Pode-se afirmar que há margem para melhorar a percepção dos funcionários sobre estas questões internas à organização da qual fazem parte, pois são mínimas as práticas de espiritualidade no local de trabalho.

Avaliando a revisão de literatura deste estudo de caso, avalia-se que a implementação de programas de espiritualidade na organização, poderá gerar resultados positivos ao nível individual ao aumentar o comprometimento pelos trabalhadores, em resposta à atitudes positivas, verificadas na ligação afetiva com a

empresa, com o comprometimento.

Baseando-se nas bibliografias estudadas cita-se alguns exemplos de ações possíveis de serem adotadas pela empresa visando uma mudança de comportamento e atitude dos colaboradores, como:

- Criar oportunidades para ouvir a opinião dos funcionários;
- Tornar-se solidário com situações pontuais do colaborador que envolveu família, problemas de saúde, entre outros;
- Promover momentos de reflexão e formação durante a rotina;
- Desenvolver o Plano de Participação dos Resultados;
- Elaborar o Código de Ética para nortear as Relações Humanas;
- Organizar momentos descontraídos como amigo secreto, celebrar aniversários, café da manhã com funcionários;
- Planejar espaços na empresa que remetam à natureza e transmitam bem-estar;
- Propiciar projetos sociais e sustentabilidade que revelem o compromisso ético.

Estas são algumas ações que poderão contribuir com a missão, a visão e os valores da organização pesquisada e, ainda contribuir com os objetivos traçados, principalmente aos ligados a seus colaboradores que é promover seu comprometimento, assegurar um clima organizacional saudável, valorizar e estimular seu crescimento profissional com remuneração digna.

Espera-se, desta foram, ter contribuído para a melhoria contínua desta organização que busca ser referência em assistência à saúde.

REFERÊNCIAS

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. *"The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization"*, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, p. 1-8. 1996.

ASHMOS, D.P. ; DUCHON, D. *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. *Journal of management Inquiry*, v.9, n.2. 2002.

BUAIZ, S. **Espiritualidade nos Negócios**. Jan. 2002. Disponível em: http://www.elosbrasil.org.br/br/texto.asp?id_site=br. Acesso em: 22/12/2007.

BURKHARD, D., MOGGI, J. **O Capital Espiritual da Empresa**. São Paulo: Campus, 2004.

CACIOPPE, R. *Creating spirit at work: Re-visioning organization development and leadership - Part I*. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(1), 48-54. 2000.

CARVALHO, M. L. **Espiritualidade nas organizações: o caso das empresas de economia de comunhão**. Universidade Luterana do Brasil, 2007. Disponível em:<http://guaiba.ulbra.tche.br/pesquisas/2007/artigos/psicologia/304.pdf>. Acesso em: 21/08/ 2014.

CHOPRA, Deepak. **As sete leis espirituais do sucesso**. 27 ed, Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

DANIEL, J.L. The effect of workplace spirituality on team effectiveness. **Journal of Management Development**. Vol. 29, no. 5, pp. 442-456, 2010.

DEDE, C. **Leadership Without Followes**. In: KEARSLEY, G; LYNCH, W. *Educational Technology: Leadership Perspectives*. Englewood Cliffs, New Jersey. Educational Technology Publications, 1993.

DOS SANTOS, D. C. **Espiritualidade do Trabalho e nas Empresas: uma reflexão para a gestão de pessoas**. Trabalho apresentado no 7º. Congresso de Pós-Graduação na 7ª. Mostra Acadêmica, Tema: "Ciência, Tecnologia e Inovação: a Universidade e a Construção do Futuro". Piracicaba-SP: UNIMEP. 10 a 12 de novembro de 2009. Publicado em Anais.

GUILLORY, W. A. **A Empresa Viva: espiritualidade no local de trabalho**. São Paulo: Cultrix, 2002.

HILL, NAPOLEON . **A lei do triunfo: Curso prático em 16 lições**-34 edição-Rio de Janeiro-José Olympio, 2012.

MARSCHKE, E. PREZIOSI, R. HARRINGTON, W. **Professionals and Executives Support a Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace**. *The International Business & Economics Research (IBER) Conference Las Vegas, NV September 29-October 2, 2008*.

OLIVEIRA, A. **Espiritualidade na empresa**. São Paulo: Butterfy, 2001. Disponível em <<http://www.linkto.com.br/cached/144014/espiritualidade-nas-empresas-artigos.html>>. Acesso em: 21 ago. 2014.

REGO, A.; SOUTO, S. ; CUNHA, M.P. **Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho**. In **Comportamento Organizacional e Gestão (ISPA)**, Vol.13, 1, pp. 7-36, 2007.

REGO, A.; SOUTO, S. e CUNHA, M.P. **Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional**. RAE-eletrônica, v. 6, n. 2, Art. 12, jul./dez. 2007.

STRACK, G.; FOTTLER, M. D.; WHEATLEY, M. J.; SODOMKA, P., **"Spirituality and effective leadership in healthcare: Is there a combination?"**, *Frontiers of Health Services Management*, Vol.18, nº4, p.3-17, 2002.

SIRGY, M. J. **A Works life identity model of well being: Towards a research agenda**

linking quality of work life. (QWT) Vol 3, 2008.

TOURISH, P.; PINNINGTON, A. *Transformational leadership corporate cultism the spirituality paradigm human.* *Relation*, vol.55, n.2, p.147-172, 2002.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração.* 12 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

WEISINGER, H.. *Inteligência Emocional no Trabalho.* 9a edição, 2001. workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164. 2002.

SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE AS A DIFFERENTIAL IN BEHAVIOR AND EXCELLENT ATTITUDES - A CASE STUDY

ABSTRACT: People management has been playing a larger role now that it is faced with a new demand: spirituality in the organizational environment. Therefore, there is a need to create better environments for their employees, where there is confidence, respect, creativity, innovation, and other factors that promote satisfaction, increase performance, and decrease conflicts between the members of their team. Thus, one can say that it seeks the true meaning of humanity. Therefore saw the need to assess the real relevance and importance that employees of health service provider of central region of Rio Grande do Sul give to spirituality in the workplace. Was used Vergara (2010) taxonomy, which means our research has the following characteristics: it is exploratory, descriptive, bibliographic, and contains field and case studies. Was also applied a questionnaire in the administrative department of health service provider healthcare, with the participation of 92 employees. The results show that people are aware of the importance of spirituality in an organization, but there still exists some resistance regarding its application, benefits, and consequences.

KEYWORDS: People management, spirituality, organizational environment.

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

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

ALEXSANDRO PINTO RODRIGUES Graduação em Engenharia Química pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE; Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR; E-mail para contato: alexsandro_pinto@yahoo.com.br

AMANDA PRISCILA DA SILVA Graduada em Administração pública pelo Centro Universitário Tabosa de Almeida ASCES UNITA. amanda-priscilla@hotmail.com

AMANDA RAFAELI VANDOSKI Administração - Faculdades Santa Cruz - Curitiba – PR

AMARILDO MAIA ROLIM Graduação em Sistemas de Informação pela Faculdade 7 de Setembro; Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC) pela Universidade Federal do Ceará - UFC; E-mail para contato: amarildo.rolim@sti.ufc.br

ANA PAULA LINDNER Graduação em Tecnologia em Processamento de Dados pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Federal do Paraná - Unidade de Pato (2002); - Graduação em Administração pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Pato Branco(2007); Pós-Graduação (Lato Sensu) em Gestão de Recursos Humanos (2010); Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Pato Branco

ANDRIELA BACKES RUOFF Graduação em Enfermagem pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Mestrado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa

Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: andriback@gmail.com

ARTHUR MICAEL ABRANTES ESTRELA Graduação em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba; Arthur.micael7@gmail.com

BRUNA CARLA VOLTOLINI Professora substituta do Instituto Federal de Santa Catarina; Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: brunacvoltlin@gmail.com

BRUNA MOURA BECK Graduação em Administração pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – RS; bbec_08@hotmail.com

BRUNO SILVA ALENCAR Pós graduado em Gestão de Projetos, graduado em Engenharia de Produção e Matemática. Atualmente é empresário, auditor de qualidade e professor nos cursos de Administração e Engenharia de Produção na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Conselheiro Lafaiete (MG). Leciona às disciplinas Planejamento e Controle da Produção, Engenharia da Qualidade, Gestão de projetos e Administração da Produção. Tem experiência profissional de 8 anos em empresas da área de prestação de serviços eletromecânicos em siderurgias e mineração; e possui mais de 5 anos de experiência na área de educação.

CAMILA AVOSANI ZAGO Professora da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) - Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Graduação em Administração pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA); Mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. E-mail para contato: camila.avosani@gmail.com

CÁRBIO ALMEIDA WAQUED Professor Efetivo da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Graduação em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Mestrado em Engenharia de Produção com ênfase em qualidade e produtividade pela UFSC; Membro do Núcleo de Pesquisa em Gestão e Negócios [\(NUPEN\)](#) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás– PUC-GOIÁS; Coordenador da Incubadora de empresas da PUC GOIÁS. Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás– PUC-GOIÁS; E-mail para contato: carbiowaqued@gmail.com

DENILSON COSTA DE CARVALHO Professor da Faculdade São Francisco da Paraíba; - Graduação em Administração pela Universidade Federal da Paraíba; Mestrado em

Engenharia de Produção pela Universidade Federal da Paraíba;
denilsonccarvalho@yahoo.com.br

DENISE LÚCIA MATEUS GOMES NEPOMUCENO Professora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Graduação em Engenharia de Alimentos pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Mestrado em Ecologia e Produção Sustentável pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Grupo de pesquisa: Núcleo de Pesquisa em Gestão e Negócios (NUPEN); Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás; E-mail para contato: deniselmgn@gmail.com

DIEGO FRAZATTO PEDROSO Mestrando em Ciência da Computação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), Graduado em Segurança da Informação pela Faculdade de Tecnologia de Ourinhos (FATEC) e em Administração pela Faculdade Estácio de Sá de Ourinhos (FAESO), atuou por mais de 5 anos no ramo de consultorias empresarias pela LTC Lopes Treinamento e Consultoria. Atualmente trabalha para RNP em projetos relacionados a tecnologia da informação, com foco em redes de computadores e sistemas distribuídos.

EDVANDRA AUGUSTA MACHADO PEREIRA Possui graduação em Gestão Ambiental pelo Centro Universitário Internacional (2016). Atualmente é assistente em administração da Universidade Federal de Uberlândia.

ERICK BARROS NASCIMENTO Bacharel em Sistemas de Informação - FASETE (Faculdade Sete de Setembro). Especialista em Segurança de Rede de Computadores - FGF (Faculdade Integrada Grande Fortaleza); Mestrando em Ciências da Computação - UFS (Universidade Federal de Sergipe); Técnico da Informação - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA Campus Paulo Afonso); Professor da Faculdade Sete de Setembro - FASETE (Faculdade Sete de Setembro). E-mail para contato: erick.nascimento@fasete.edu.br

ERIKA MALINOVSKI PEREIRA Administração - Faculdades Santa Cruz - Curitiba - PR

EZEQUIEL ALVES DE GODOI SODRÉ Graduado em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás; E-mail para contato: ezequiel.ags@gmail.com

FAGNER PEREIRA Professor Especialista Possui graduação em Engenharia Mecânica pela Universidade Presidente Antônio Carlos (2015) . Atualmente é SUPERVISOR ADMINISTRATIVO da Universidade Presidente Antônio Carlos.

FERNANDO CÉSAR DE LIMA Graduado em Administração Pública pelo Centro Universitário Tabosa de Almeida ASCES UNITA. fernandolima@asc.es.edu.br

FRANCISCO ROBERTO PINTO Professor da Universidade Estadual do Ceará (UECE); – Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração

(PPGA - Mestrado e Doutorado) da Universidade Estadual do Ceará (UECE); Graduação em Administração e Licenciatura em Música pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Doutorado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e em Gestão de Empresas pela Universidade de Coimbra (UC). Pós Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); Grupo de pesquisa: Bem-estar e mal-estar nas organizações; Bem-Estar na UECE; Laboratório de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade – GEPES; Desenvolvimento de Tecnologia para Implantação de Cidades Inteligentes no Semiárido Nordeste (projeto-piloto). E-mail para contato: roberto.pinto@uece.br

HANNAH MIRANDA MORAS Professora no Centro Universitário Tabosa de Almeida ASCES UNITA. hannahmorais@asc.es.edu.br

HELIOS MALEBRANCHE Professor da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) - Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Graduação em Engenharia Eletrônica e Engenharia de Telecomunicações pela Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio); Mestrado em Sistemas e Controles pela Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio); Doutorado em Sistemas e Controles pela Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio); E-mail para contato: heliosmalebranche@gmail.com

INGRID ANA DE MELO GABASSI Administração - Faculdades Santa Cruz - Curitiba - PR

IRENE REIS Professora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás; Mestrado em Administração pela Universidade Unisinos – Universidade do Vale dos Sinos; Grupo de pesquisa: Núcleo de Pesquisa em Gestão e Negócios ([NUPEN](#)); Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás; E-mail para contato: irenereis15@hotmail.com

ISABELA LAÍSE NOGARA Graduação em Administração pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – RS; isanogara@hotmail.com

JACQUELINE DE ANDRADE Atualmente é secretária da Diretoria do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração. Graduada em Administração pela UNIPAC.

JOSÉ ALEF DOS SANTOS PESSOA Graduação em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba; alefpessoacz@gmail.com

JOSÉ RICARTE FEITOSA FILHO Graduação em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba; Feitosa_adm@outlook.com

JOSENEY RODRIGUES DE QUEIROZ DANTAS (IN MEMORIAN) Professora da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido (PLANDITES) da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Mestrado em Economia Rural pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG); Doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Grupo de pesquisa: Grupo de Estudos e Pesquisas em Economia, Cultura e Território (GEPECT); Núcleo de estudos em Geografia Agrária e Regional (NUGAR); Espacialidades Econômicas e Desenvolvimento Regional e Urbano, do Departamento de Economia da URCA. Coordenadora do Núcleo de Extensão em Desenvolvimento Territorial (NEDET) no Território do Alto Oeste Potiguar. Bolsista Produtividade em Pesquisa pelo CNPq.

JULIANA CARVALHO DE SOUSA Professora da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA); Graduação em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA); Mestrado em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Grupo de pesquisa: Psicodinâmica do Trabalho; Gestão de Pessoas; e Bem-Estar na UECE; E-mail para contato: juli.cs1009@gmail.com

JUSSARA DE FÁTIMA DE OLIVEIRA Administração - Faculdades Santa Cruz - Curitiba - PR

JUSSARA FERNANDES LEITE Possui mestrado em Administração, graduação em Administração de Empresa, Matemática e Engenharia de Produção. Atualmente, é Professora de Empreendedorismo, Gestão de Custos e Preços, Gestão de Processo e Projeto de Pesquisa e Coordenadora do Curso de Administração e Engenharia de Produção da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Conselheiro Lafaiete (MG). Tem experiência profissional de 12 anos em empresas da área de reflorestamento e carvão vegetal, e de mineração; e possui mais de 15 anos de experiência na área de educação.

LARISSA DA SILVA FERREIRA ALVES Doutora em Geografia pela Universidade Federal do Ceará (UFC) (2013), Mestre em Geografia (2009), Especialista em Geoprocessamento e Cartografia Digital (2009) e Graduada em Geografia - Licenciatura (2006) pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. É Professora Adjunta IV (D.E.) do Departamento de Geografia e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido (PLANDITES) da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, (UERN), Campus de Pau dos Ferros. Tem experiência na área de Geografia e Planejamento Urbano-Regional, atuando principalmente nos seguintes temas: culturas de ordenamento territorial, turismo, políticas públicas e análise regional, semiárido.

LÍDIA DE PAULA PESSOA Possui pós graduação em gestão de Logística empresarial, graduação em Engenharia de Produção e pós graduanda em engenharia de

Segurança do trabalho. Atualmente, é Professora da rede Estadual de Ensino e Professora de Engenharia do Produto I, Metodologia, Laboratório de Química, Gestão Ambiental, Gerência de Serviços e Organização Industrial e Gestão tecnológica da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Barão de Cocais (MG). Tem experiência profissional de 13 anos em empresas do ramo comercial e logístico; possui mais de 5 anos de experiência na área de educação.

LILIA PATRÍCIA DE SOUZA MELO Graduação em Administração Pública pela Universidade Federal Rural de Pernambuco. E-mail: liliapatism@gmail.com

LOURIVAL DE FREITAS Universidade Federal de Uberlândia

LUCAS GABRIEL BEZERRA LIMA Graduando em Administração pela FASETE (Faculdade Sete de Setembro); - Membro do NPA - Núcleo de Pesquisa em Administração; Projeto de Pesquisa: Mapeamento do Hábito de Consumo em Paulo Afonso - BA; E-mail para contato: lucas_g_12@hotmail.com

LÚCIA APARECIDA DE MORAES ABRANTES Professora Efetiva da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GOIÁS; Membro do corpo docente e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Varejo, Franquia e E-commerce da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GOIÁS; Graduada em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GOIÁS; Mestrado em Administração - Área de concentração: organizações e competitividade pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS; Membro do Núcleo de Pesquisa em Gestão e Negócios [\(NUPEN\)](#) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GOIÁS; Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GOIÁS; E-mail para contato: luciamabrantest@hotmail.com

LUCIANO JOSÉ VIEIRA FRANCO Mestre em Educação e Sociedade pela Universidade Presidente Antônio Carlos (2008). Graduado em Engenharia de Operação Mecânica pela Universidade Federal de São João Del-Rei (1978), graduado em engenharia Civil pela Escola de Engenharia Kennedy (1981). Pós graduado em Engenharia de Segurança do Trabalho pela FUMEC/FUNDACENTRO (1980), Pós graduado em Engenharia Econômica pela Fundação Don Cabral (1986), Pós graduado em Higiene Ocupacional pela Faculdade de Ciências Médicas BH (2000). Atualmente é coordenador e professor dos cursos de Engenharia de Segurança do Trabalho e Engenharia Mecânica da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Conselheiro Lafaiete, Coordenador e professor do curso de Engenharia de Produção da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Barão de Cocais.

MARCIO LUIZ FERNANDES Graduação em Administração Pública pela Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO; Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR

MARIA DAS CANDEIAS SILVEIRA DE MORAIS Graduação em Administração pela

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Graduação em Letras (língua inglesa) pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Especialização em Educação Ambiental pela Universidade Castelo Branco (UCB); Especialização em Letras (língua inglesa) pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Mestranda em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Grupos de pesquisa: Grupo de Estudos e Pesquisas em Economia, Cultura e Território (GEPECT); Núcleo de Estudos de Geografia Agrária e Regional - (NuGAR), (UERN); Bolsista pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); E-mail para contato: candeiasmorais.ce@gmail.com.

MARIA IVANIA ALMEIDA GOMES PORTO Professora no Centro Universitário Tabosa de Almeida ASCES UNITA. ivaniaporto@asc.es.edu.br

MAXWEEL VERAS RODRIGUES Professor da Universidade Federal do Ceará - UFC; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (Poeduc) da Universidade Federal do Ceará (UFC); Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

MICHELLE FERNANDA FAITA RODRIGUES Graduação em Engenharia Química pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE; Mestrado em Engenharia Química em Processos Químicos e Informática pela Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP; - Doutorado em Agronomia na área de Produção Vegetal pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR; E-mail para contato: michelleffrodrigues@gmail.com

NÁDYA REGINA BILIBIO ANTONELLO Professora na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões Santo Ângelo, RS; Graduação em Administração pela PUC-RS; Mestrado em Engenharia de Produção pela UFSM – RS; nadya@san.uri.br

NATHANA ROBERTA DAL MASO MILAN Graduação em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Paranaense; Pós-Graduação em Planejamento Urbano e Gestão de Cidades pela Universidade Cândido Mendes; Arquiteta e Urbanista na Universidade Tecnológica Federal do Paraná

NAYRA KARINNE BERNARDES DE MENEZES Professora Efetiva da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Graduação em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Mestrado em Administração - Área de concentração: organizações e competitividade pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS; Doutoranda em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás– PUC-GOIÁS; Membro do

Núcleo de Pesquisa em Gestão e Negócios (NUPEN) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás– PUC-GOIÁS; Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás– PUC-GOIÁS; E-mail para contato: nayrakarinne@hotmail.com

NICEMARA CARDOSO SILVA Possui graduação em Filosofia pela Universidade Federal de Uberlândia(2006), especialização em Gestão Pública pela Universidade Federal de Uberlândia - EaD(2012) e mestrado em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia(2015). Atualmente é Assistente em Administração da Universidade Federal de Uberlândia. Tem experiência na área de Administração. Atuando principalmente nos seguintes temas:mulheres negras, interseccionalidade, triple jeopardy

NUBIA JULIANA PORTO Aluna de graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Graduada em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; E-mail para contato: nubiaporto_adm@hotmail.com

ORLINDA DE FÁTIMA CÉZAR SILVA Graduação em Gestão de Processos Gerenciais pela UNIFRA – RSRAUL; orlindaf@hotmail.com

OSMAR APARECIDO MACHADO Doutor na área de Sistemas Digitais pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo - USP/SP; Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Londrina - UEL/PR; Especialista em Sistemas de Informação pela Universidade Federal de São Carlos UFSCar/SP; e Graduado em Administração pela Universidade de Marília – Unimar/SP. Atua a mais de 20 anos em projetos de gestão e Tecnologia da Informação. É professor universitário desde 1997, lecionando em cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de tecnologia da informação, administração/gestão e recursos humanos. Atua como Coach pessoal e profissional, formado pela Sociedade Brasileira de Coaching.

OSNEI FRANCISCO ALVES Doutorando em Administração - UNAM - Universidade Nacional de Misiones; Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia - Instituto LACTEC; Administração - Faculdades Santa Cruz; Ciências Contábeis - Centro Universitário Claretiano. E-mail: consultorosnei@gmail.com

PAULO RICARDO COSME BEZERRA Professor Doutor do Curso de Administração da Universidade Potiguar – UNP; Graduação em Estatística na UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Graduação em Administração e Marketing na UnP – Universidade Potiguar; Doutorado no Programa de Pós-graduação em Ciência e Engenharia do Petróleo – PPGCEP, da UFRN. E-mail: paulorbezerra@gmail.com

RAFAELA GOMES DA SILVA Graduação em Administração pela Faculdade Estácio do Ceará (FIC). Mestrado em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Grupo de pesquisa: psicodinâmica do trabalho. E-mail para contato:

rafaela.gomes@uece.br

RAUL ROTONDANO ASTIGARRAGA Graduação em Administração pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB); E-mail para contato: raul.astigarraga@hotmail.com

RENATO LUIS CARPENEDO Graduação em Administração Pública pela Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO

RHAUL JARDEL DUARTE CAVALCANTE Graduando em Administração pela Faculdade São Francisco da Paraíba; Delcavalcante13@gmail.com

ROBSON SANCHES Possui 9 anos de experiência como Docente, membro do Colegiado da Estácio de Sá e Conteudista Estácio com Artigos Publicados no Rio de Janeiro, o Professor/Escritor/Pesquisador/Consultor Empresarial Robson Sanches CRA-SP 113.130 (Conselho Regional de Administração) Homologado pelo Conselho Federal de Administração e ANCINE Nº 21.351 (Agência Nacional de Cinema) Ator/Diretor e Produtor de Filmes. Tem Graduação em Administração de Marketing e Recursos Humanos pela Estácio de Sá, cursou MBA em Marketing na FGV - Fundação Getúlio Vargas, foi Sócio/Diretor no ramo de Eletroeletrônicos com 16 anos de experiência profissional em comércio atacadista e varejista.

SELMA REGINA DE ANDRADE Professor da Universidade Federal de Santa Catarina; Professora do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina; Docente do Curso de Especialização em Gestão em Saúde, integrante do Programa Nacional de Administração Pública, da Universidade Aberta do Brasil (UAB); Graduação em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutorado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); E-mail para contato: selma.regina@ufsc.br

SIDNEIA MAIA DE OLIVEIRA REGO Professora da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN); Graduação em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Especialização em Gestão Pública Municipal pela UFRN; Especialização em Desenvolvimento Regional e Planejamento Territorial pela UERN; Mestrado em Gestão de Organizações Aprendentes pela UFPB.

TALITA PICCOLI Graduação em Enfermagem pela Fundação Universidade Regional de Blumenau; Mestrado em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Doutoranda em Enfermagem pela Universidade Federal de Santa Catarina; Grupo de pesquisa: Laboratório de Pesquisa, Tecnologia e Inovação em Políticas e

Gestão do Cuidado e da Educação de Enfermagem e Saúde (GEPADES); Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); E-mail para contato: talitapiccoli@gmail.com

TATIANE REGINA PETRILLO PIRES DE ARAÚJO Graduação em Administração; Professor do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB); Pós-Graduação em pela Universidade Católica de Brasília em Gestão de Pessoas; Mestrado em pela Universidade Católica de Brasília em Psicologia; Doutorado pela Universidade Católica de Brasília em Psicologia; Grupo de Pesquisa: Inovação no UniCEUB. E-mail para contato: tatiane.araujo@uniceub.br

TEREZA CRISTINA PINHEIRO DE LIMA Professora Efetiva da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Membro do corpo docente do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Graduada em Psicologia pela Universidade Católica de Goiás; Mestrado em Educação pela Universidade Federal de Goiás; Doutorado em Educação pela Universidade Federal de Goiás; Coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Gestão e Negócios ([NUPEN](#)) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS; Bolsista Produtividade em Pesquisa pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GOIÁS.; E-mail para contato: tekinha.adm@gmail.com

THAÍS LOPES DE SOUSA ALVES: Mestranda em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Especialista em Gestão de Pessoas pelo Centro Universitário de João Pessoa (Unipê), Bacharela em Administração pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB).

THIAGO MARQUES Possui graduação em Odontologia pela Universidade Federal de Uberlândia (2005). Atualmente é Assistente em Administração na Universidade Federal de Uberlândia. Graduando em Direito na Universidade Federal de Uberlândia.