



Investigação Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas 2

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

Atena
Editora

Ano 2019

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

**Investigação Científica nas Ciências
Humanas e Sociais Aplicadas
2**

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
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
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
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. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

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

I62 Investigação científica nas ciências humanas e sociais aplicadas 2
[recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. –
Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Investigação
Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-268-5

DOI 10.22533/at.ed.685191604

1. Ciências sociais aplicadas. 2. Humanidades – Pesquisa –
Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série.

CDD 370.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

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

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Os artigos organizados neste livro retratam o objetivo proposto de demonstrar resultados de pesquisas que envolvam a investigação científica nas áreas da Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, sobretudo, que envolvam particularmente a educação, a administração e o direito.

O livro “Investigação Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas” está organizado em 03 volumes. Este 2º volume reúne um total de 24 artigos, sendo na 1ª parte, 10 artigos voltados especificamente para as Ciências Humanas, com destaque especial à educação e tecnologias, história, políticas públicas para a educação, estudos de casos, uso da internet na educação e saúde docente.

E na 2ª parte, voltada às Ciências Sociais Aplicadas, temos 10 artigos que irão discutir temas como consultorias, gestão de clima organizacional, formação de empreendedores, estudos de casos, tecnologia e empreendimento, marxismo, turismo e Libras, seguidos por mais 04 artigos que apresentam debates e resultados dentro do contexto jurídico com temas como a análise da legislação trabalhista e do Código de Ciência, Tecnologia e Inovação, discussão sobre a linguagem jurídica e politização do judiciário.

Os textos são um convite a leitura e reúnem autores das mais diversas instituições de ensino superior do Brasil, particulares e públicas federais e estaduais, distribuídas entre 10 estados, com destaque para as regiões norte e nordeste, que mais contribuíram neste 2º volume.

Assim fechamos este 2º volume do livro “Investigação Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas” e esperamos poder contribuir com o campo acadêmico e científico, socializando resultados de pesquisas e inovações e dando continuidade a disseminação do conhecimento.

Boa leitura!

Willian Douglas Guilherme

CAPÍTULO 1	1
A BIBLIOTECA NAS ESCOLAS PÚBLICAS DE PORTO VELHO (RO): CONDIÇÕES DE INSTALAÇÃO E FUNCIONAMENTO	
<i>Zillanda Teixeira Rodrigues Stein</i> <i>Kétila Batista da Silva Teixeira</i> <i>Jussara Santos Pimenta</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916041	
CAPÍTULO 2	10
ANÁLISE DA EFICIÊNCIA NOS GASTOS PÚBLICOS COM EDUCAÇÃO FUNDAMENTAL NOS COLÉGIOS MILITARES DO EXÉRCITO EM 2014	
<i>Tarso Rocha Lula Pereira</i> <i>Gilberto Magalhães da Silva Filho</i> <i>Marke Geisy da Silva Dantas</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916042	
CAPÍTULO 3	27
FILOSOFIA DA CIÊNCIA, CURRÍCULO E FORMAÇÃO DOCENTE NA ÁREA DE CIÊNCIAS NATURAIS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO	
<i>Januário Rosendo Máximo Júnior</i> <i>Meirecele Calíope Leitinho</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916043	
CAPÍTULO 4	36
DOCÊNCIA E TECNOLOGIAS DIGITAIS: DESENVOLVIMENTO DE MATERIAIS AUTORAIS DIGITAIS EDUCACIONAIS	
<i>Gabriela Teles</i> <i>Thayana Brunna Queiroz Lima Sena</i> <i>João Ítalo Mascena Lopes</i> <i>Paloma Lopes de Melo</i> <i>Robson Carlos Loureiro</i> <i>Luciana de Lima</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916044	
CAPÍTULO 5	46
AS CAMADAS DE MEMÓRIA DO CAMPUS DA ESDI E SEUS ANTECEDENTES	
<i>Romulo Augusto Pinto Guina</i> <i>Karolyne Linhares Longchamps Fonseca</i> <i>Yasmin Machado Oliveira</i> <i>Aline d'Able de Barros</i> <i>Fafaella Vieira Cardoso</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916045	
CAPÍTULO 6	61
O CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E APRENDIZAGEM DA DOCENCIA NA HORA-ATIVIDADE DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	
<i>Maria Zenilda Costa</i> <i>Karine Kévine da Rocha Sousa</i>	

Lara Crisley Alves Domingues

DOI 10.22533/at.ed.6851916046

CAPÍTULO 7 75

O USO DO FACEBOOK COMO FERRAMENTA DE ENSINO. EXPERIÊNCIAS DA MONITORIA DE REDAÇÃO PUBLICITÁRIA I E II

Clara Larissa Sales Maia

Ítalo Antônio Gonçalves Oliveira

Nicacio Ramon Braga Lira

Claudio Henrique Nunes de Sena

DOI 10.22533/at.ed.6851916047

CAPÍTULO 8 79

DA DECADÊNCIA À REQUALIFICAÇÃO DO PARIS N' AMÉRICA

Rafaela Guimarães Espinheiro

Simone de Nazaré Dias Pena Lima

DOI 10.22533/at.ed.6851916048

CAPÍTULO 9 85

AXÉ ABASSÁ DE OGUM: O CULTO A OXUM E A LAGOA DO ABAETÉ

Caroline Stender Moraes Santana

Fernanda Reis Pereira Santos

DOI 10.22533/at.ed.6851916049

CAPÍTULO 10 102

SAÚDE MENTAL DO PROFESSOR NO BRASIL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Estefanni Mairla Alves

Ruth Maria de Paula Gonçalves

Antônio Dario Lopes Junior

DOI 10.22533/at.ed.68519160410

PARTE II - CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

CAPÍTULO 11 118

A INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA COMO FUNDAMENTO PARA A CONSULTORIA INTERNA

Ana Sara Leite Santos

DOI 10.22533/at.ed.68519160411

CAPÍTULO 12 130

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA ONG

Joema Vitória Rêgo Rocha

Francisca Fabiana Menezes Lira

DOI 10.22533/at.ed.68519160412

CAPÍTULO 13 138

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI: A FORMALIZAÇÃO DOS EMPREENDEDORES DO COMPLEXO ARTESANAL DE AQUIRAZ-CE

Francisco Sávio de Oliveira Barros

Jéssica Maria Chaves Menezes

DOI 10.22533/at.ed.68519160413

CAPÍTULO 14	151
COOPTANDO GESTÃO NA QUALIDADE DE VIDA: ECOEFICIÊNCIA COLABORATIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO	
<i>Arnaud Velloso Pamponet</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160414	
CAPÍTULO 15	167
GESTÃO DAS AÇÕES EM ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO NA ONG POSTO DE PUERICULTURA SUZANE JACOB	
<i>Bruna Renata de Lima Gomes</i>	
<i>Marcela Lima do Nascimento</i>	
<i>Maria Carolina Araújo Rizzi</i>	
<i>Mara Águida Porfírio Moura</i>	
<i>Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160415	
CAPÍTULO 16	177
INTENÇÃO DE USO DE APLICATIVOS E A GERAÇÃO DE VALOR: INOVANDO NO RAMO DE LAVANDERIAS DOMÉSTICAS	
<i>Danilo Augusto de Souza Machado</i>	
<i>Rodrigo Lopes Nabarreto</i>	
<i>Luiz Silva dos Santos</i>	
<i>Debora Mendonça Monteiro Machado</i>	
<i>Leonel Cezar Rodriguez</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160416	
CAPÍTULO 17	196
A TEORIA DO IMPERIALISMO MARXISTA DE LENIN NO CAPITALISMO DO SÉCULO XXI	
<i>Sinedei de Moura Pereira</i>	
<i>Alexandre Silva de Lima</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160417	
CAPÍTULO 18	205
O PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PIDV) DOS EMPREGADOS DA PETROBRÁS NO CENÁRIO DAS EMPRESAS ESTATAIS BRASILEIRAS (2014 - 2017)	
<i>Beatriz Stefani Rosa de Moura</i>	
<i>Gerusa Coutinho Ramos</i>	
<i>Nathalia Carvalho de Lima Pessoa</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160418	
CAPÍTULO 19	220
TURISMO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO: A IMPORTÂNCIA DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS) PARA A HOTELARIA CARIOCA	
<i>Erika Conceição Gelenske Cunha</i>	
<i>Cícera Olinta da Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160419	

CAPÍTULO 20	240
GERAÇÃO Z E BABY BOOMERS: COM QUANTAS PEÇAS JEANS SE FAZ UM GUARDA-ROUPA?	
<i>Onnara Custódio Gomes</i>	
<i>Livia Lopes Custódio</i>	
<i>Thelma Valeria Rocha</i>	
<i>Vivian Iara Strehlau</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160420	
CAPÍTULO 21	246
(DE)FORMAS NO SISTEMA JURÍDICO TRABALHISTA COM O ADVENTO DA LEI 13.467/17: ANOTAÇÕES CRÍTICO-ANALÍTICAS PAUTADAS NA RELAÇÃO CAPITAL VERSUS TRABALHO	
<i>Luana da Silva Dias</i>	
<i>Betânea Moreira de Moraes</i>	
<i>Pedro Hiago Santos Marques</i>	
<i>Francisco Ayslan Regino da Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160421	
CAPÍTULO 22	260
A LINGUAGEM JURÍDICA COMO BARREIRA AO EFETIVO ACESSO À JUSTIÇA: A NECESSIDADE DE APROXIMAÇÃO DA POPULAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO POR MEIO DE AÇÕES AFIRMATIVAS	
<i>Luís Henrique Bortolai</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160422	
CAPÍTULO 23	273
A POLITIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO E SUAS CONFLUÊNCIAS SOB O PRISMA DA PEC DA BENGALA	
<i>Vinicius Araújo Silva</i>	
<i>Michelle Asato Junqueira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160423	
CAPÍTULO 24	289
O CÓDIGO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO: AS INTERPRETAÇÕES JURÍDICAS POSSÍVEIS PARA OS AMBIENTES DE INOVAÇÃO BRASILEIROS DE NATUREZA PÚBLICA	
<i>Carolina Leite Amaral Fontoura</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160424	
SOBRE O ORGANIZADOR	311

COOPTANDO GESTÃO NA QUALIDADE DE VIDA: ECOEFICIÊNCIA COLABORATIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Arnaud Velloso Pamponet

Universidade de Fortaleza - Unifor
Fortaleza-CE

RESUMO: O trabalho trata do tema qualidade de vida e no ambiente de trabalho posicionando o processo organizacional de pessoas como fazedor da Teoria Organizacional cooptado às contingências estruturais. A formação do artigo aconteceu na metodologia de pesquisa exploratória e bibliográfica, e a abordagem do problema foi dentro da pesquisa qualitativa. Pormenorizou-se que o processo organizacional (pessoas e trabalho) faz com que ‘o caminho’ aconteça em cinco Contingências Estruturais: tamanho da organização, abrangência geográfica, estratégias corporativas, hostilidade do ambiente, ciclo de vida dos produtos. Contudo, que o processo uma vez cooptado é um meio de definir ecoeficiências em estratégia, institucionalizando as pessoas e harmonizando a Formação de Recursos Humanos e Uso Sustentável.

PALAVRAS-CHAVE: Contingências. Processos. Pessoas.

ABSTRACT: The paper deals with the quality of life and the work environment by positioning the organizational process of people as the

maker of the Organizational Theory coopted to the structural contingencies. The formation of the article happened in the methodology of exploratory and bibliographical research, and the approach of the problem was within the qualitative research. It was pointed out that the organizational process (people and work) makes “the way” happen in five Structural Contingencies: size of the organization, geographic coverage, corporate strategies, environmental hostility, product life cycle. Once, co-opted is a means of defining eco-efficiency in strategy, institutionalizing people and harmonizing Human Resource Training and Sustainable Use.

KEYWORDS: Contingencies. Processes. People.

1 | INTRODUÇÃO

As experiências advêm das relações das iniciativas de Gestão da Cadeia de Suprimentos do processo de trabalho, visando a ecoeficiência no trabalho. Embora as experiências sejam reconhecidas por sua riqueza natural, muito ainda há de se conhecer sobre suas potencialidades para o benefício organizacional. Pois, em todo ambiente existe um contexto aquém, caracterizado pela

gestão de relacionamentos (BRITO; BERARDI, 2010.p.163). Isso leva à necessidade de relacionamentos colaborativos.

2 | METODOLOGIA

Dos estudos de Gil (1999), classifica-se a metodologia de pesquisa como pesquisa exploratória e bibliográfica. A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito, e envolve o levantamento bibliográfico. A pesquisa bibliográfica trata-se de um procedimento de natureza técnica, constituído de materiais científicos. Para abordagem do problema, utiliza-se da pesquisa qualitativa, pois descreve a complexidade do problema, analisa interações de variáveis, e compreende e classifica processos dinâmicos vividos por grupos sociais (RICHARDSON, 1999).

3 | ESTUDO

As cooptações sobre a dinâmica organizacional acontecem de duas formas: como um sistema aberto (influenciando e sendo influenciada, ou seja, de fora para dentro) e, como um sistema dinâmico (realizando atividades, consumindo recursos que são obtidos, transformados e devolvidos ao ambiente, ou seja, de dentro para fora), conforme Parisi e Megliorini (2011, p.196).

Dessas formas, de acordo com Parisi e Megliorini (2011), surgem as contingências, as formas que causam a estrutura: o tamanho da organização, a abrangência geográfica, as estratégias corporativas, a hostilidade do ambiente e o ciclo de vida dos produtos. E assim, o mundo se depara com duas manifestações contingenciais: a) as incertezas do ambiente provocam alteração na estrutura, e b) o grau de controle que a organização opera permite que ela tome decisões de forma a alterar as contingências (circunstâncias), para que essas se adaptem à sua estrutura (PARISI, MEGLIORINI, 2011, p.334).

Segundo Aguiar e Frezatti (2007), a solução consiste na busca de uma variável que aponte uma correlação positiva e que contenha características positivas. Uma segunda solução, visto Parisi e Megliorini (2011), fundamenta-se na não existência de uma estrutura organizacional única, e que seja aplicada a todas as organizações, ou seja, as características próprias de segmento, regulamentando, segundo Kothari (2001 *apud* PARISI, MEGLIORINI, 2011, p.337), o processo de divulgação (*disclosure*) da Teoria Organizacional.

Desabrocha-se, segundo Gonçalves (1983, p.17-20), uma integração de vida técnica, ética e econômica (ciência histórica e social), construídas por meio das experiências pessoais e processuais. Segundo Costa, Barros e Martins (2010, p.291), a história adquire legitimidade quando amparada por objetividade e cientificidade,

constituindo-se uma biblioteca heideggeriana (*bracketing*). O *bracketing* leva à contribuição da experiência (mundo heideggeriano): “quanto vale a dependência e a independência da colaboração de parceiros?”. Segundo Brito e Berardi (2010, 156-164), esse contexto aquém é resolvido com a ecoeficiência, que herda o objetivo (*portfólio*) na gestão de melhorar o envolvimento dos parceiros.

Para saber se esse relacionamento tem valor no caminho de vida laboral, utiliza-se de dois alicerces históricos: a pesquisa e o campo de estudo. Uma vez que, segundo Aranha (2006 *apud* SARAIVA, IRIGARAY, 2009, p. 339), por conta de um ideal de tecnicismo, a eficácia deste alicerce otimiza a troca de informações sobre experiências e a apreensão de novas abordagens, estimulando a criatividade, a flexibilidade, a inovação e a mudança, além de aperfeiçoar o processo decisório.

3.1 Pesquisa Qualitativa e Quantitativa

Para vencer as manifestações, busca-se saber por meio das pessoas se a variável mantenedora (processo organizacional) indica o zelo da qualidade vivida, através da avaliação do momento organizacional (orientações internas) à testa das contingências estruturais, chegando assim, na quantificação, pois, como Pagès (1987 *apud* SARAIVA, IRIGARAY, 2009), “a formalização é condição necessária, mas insuficiente para a efetividade”:

1	Os métodos utilizados são os melhores em seus locais de trabalho?
2	Os funcionários veem erros ou detectam falhas nas atividades da organização?
3	As etapas defeituosas são passíveis de serem eliminadas?
4	A empresa fornece aos colaboradores planilhas com avaliações de desempenho?
5	Participação em cursos (treinamento) sobre assuntos da própria área?
6	Tempos para troca de informações (conhecimento compartilhado) são alocados?
7	As atividades são monitoradas?
8	Anualmente você realiza o planejamento da área?
9	O cumprimento dos prazos dos requerimentos dos cidadãos/clientes são atendidos?
10	Muito se aprimorou com ideias oferecidas pelos colaboradores?
11	Qual papel predomina das intenções de trabalho (funções)?

Quadro 1: Indicadores para Contingências Estruturais

Fonte: Alves Filho (2011), Chiavenato (2015).

Para conciliar a ecleticidade e autonomia da raça humana, há a técnica pesquisa de campo, no método de análise *ex post facto*, conforme Gil (1999). A busca melhor ocorre por meio da mensuração da percepção (concepções intelectualizadas de valores de qualidade) de “condescendentes” e fazedores às situações de modernidade vividas, através da técnica de procura *inaudita altera pars*, que significa: escute a outra parte. Mensuração pode ser tratada, em termos gerais, como uma derivação da atividade (PARISI; MEGLIORINI, 2011, p.32): “a impossibilidade de mensuração

inviabilizaria a aferição do desempenho, e em termos de Qualidade não pode haver garantia de melhoria de Qualidade na base do ‘achismo’. (ALMEIDA, 1993, p.31-32).

Nessa linha, precede-se que o termo Educação, do latim ‘*educere*’ (conduzir para fora, tirar de, fazer sair) e ‘*educare*’ (alimentar, amamentar, criar), significa desenvolver, extrair, retirar. (CABRAL; BRAGA, 2011, p.207). E, por conta e decorrência, um planejamento educacional: “*é definido como o processo sistematizado, mediante o qual se pode conferir maior eficiência às atividades para, em determinado prazo, alcançar o conjunto das metas estabelecidas*”. (GIL, 1997, p.33).

Como entendimento educacional, alui-se que no espaço escrutínio da avaliação reside o espaço indissociático do valor. Então, o sinergismo evolui: abstrato ao concreto, subjetivo ao objetivo, inferência à evidência, pois a materialização de uma avaliação, ocorre pela mensuração.

3.2 Teoria Matricial

O termo grupo, no sentido popular do século XXI, veio em 1830 em busca de condições de uma resolutividade matemática. O termo grupo foi fortalecido por valer para qualquer sistema que se enquadrar na definição de compor um conjunto a partir de suas características, uma vez quantificado o abstrato (IEZZI, HAZZAN, 2013, p.80-191-192).

A Teoria dos Determinantes é o caminho da Teoria Matricial para sintetizar expressões complicadas, que se apresentam como contingências processuais. Este dispositivo prático é conhecido como regra de Sarrus (determinantes de ordem 3, isto é, organização de um grupo em 03 níveis horizontais e verticais). Quando o *anel* for grande (isto é, o grupo for maior que três níveis de três pessoas), o dispositivo prático acontece com o abaixamento de ordem de determinantes, cognominado regra de Chió (IEZZI, HAZZAN, 2013, p.82-114).

3.3 Fórmula de cálculo

A ordem de aplicação da Teoria dos Determinantes começa pela regra de Chió e termina na regra de Sarrus, pois torna possível determinar (única solução) um puro sistema ao indeterminado (infinitas soluções) (IEZZI, HAZZAN, 2013, p.195-151):

- A regra de Chió segue o seguinte processo de cálculo: a) desde que o número de índices sejam iguais (linha e coluna), supre a 1ª linha e a 1ª coluna, tornando-a independente (aloca o indicador que resultou em valor próximo ou igual a 1 inteiro); b) de cada elemento da matriz restante, subtrai-se o elemento independente [linha 1(n) da 1ª coluna] do produto do elemento independente [linha 1(n) da 2ª coluna(n)] com o elemento da matriz restante [linha 1(n) da 2ª coluna(n)], repetindo essa ordem de cálculo aos demais elementos; c) com as diferenças obtidas, constrói-se uma matriz de ordem cujo determinante (número de índices) seja igual (IEZZI, HAZZAN, 2013, p.115);

- A regra de Sarrus segue duas variáveis de cálculo: matriz triangular (variante 1) e matriz diagonal (variante 2); entretanto, o conjunto é uma matriz quadrada. A variante 1 acontece com o produto dos elementos da diagonal principal menos o produto dos elementos da diagonal secundária ou com o produto mitigado: [linha 1 Coluna 1 x linha 2 Coluna 2 x linha 3 Coluna 3 + linha 1 Coluna 2 x linha 2 Coluna 3 x linha 3 Coluna 1 + linha 1 Coluna 3 x linha 2 Coluna 1 x linha 3 Coluna 2]. A variante 2 acontece ao trocar o primeiro elemento do primeiro e último índice (coluna) com o último elemento do primeiro e último índice (coluna) (IEZZI, HAZZAN, 2013, p.83);
- Do resultado da regra de Sarrus, é possível ainda avaliar o valor do caminho, conforme Diccico e Knight (2012, p.04), dividindo-se o resultado pelo total numérico (unidade de medida) do grupo matricial. Para a variante 1 da regra de Sarrus, o caminho será atrativo quando maior ou igual a 1 (≥ 1) por se tratar de relações (produto) entre elementos distantes, portanto, entre índices (IEZZI, HAZZAN, 2013, p.54). Para a variante 2, o caminho será atrativo quando maior ou igual a Zero (≥ 0). Respectivamente, exulta uma relação benefício/custo (equiparação composta, ou seja, *performance* global); e uma relação entrada/saída (equiparação simples, ou seja, *performance* de um em relação ao grupo). Os valores de uma organização passam a ser 'processos definidos' dentro dela, uma vez que na Teoria Organizacional esses valores se chamam de processo de Institucionalização, ou seja, fica o que há de atrativo. Pois, considera-se que o processo, seja de execução, seja de avaliação, pelo qual as ações são repetidas e assimiladas por todos os integrantes de uma determinada organização, seja definido como institucionalização (PARISI; MEGLIORINI, 2011, p.338).

4 | CAMPO DE ESTUDO

Para escolha da dimensão de poder, ou seja, do segmento de estudo, considera-se a premissa que ao confrontar as teorias com o desenvolvimento histórico, as teorias ficam sujeitas a um teste mais forte do que se confrontadas com dados de curto prazo (COSTA, BARROS, MARTINS, 2010, p.295), ou seja, com espaços de livre ideologia. Pois, a preparação é uma fonte para refino de Teorias. Esse escrutínio identifica-se com o segmento que sustenta características heideggeriana (idiossincráticas). Pois, na visão de mundo heideggeriana, as realidades são construídas a partir de experiências pessoais, sendo um indivíduo e seu mundo indissociáveis (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p.340):

- a) reflete movimentos de agentes não-hegemônicos, e precisa de novas formas de organização distribuidoras de fluxos comunicacionais para que a mera produção se aproxime de ideais agora universais, representando uma

possibilidade concreta de democratização (BOLAÑO, BRITTOS, 2007, p.93-94);

b) a imagem de marca é construída à política de funcionamento da organização, à capacidade de produção, é se autoproclamar com a intenção explícita de oferecer, e a qualidade está relacionada com a política mais das decisões da organização administrativa ao estímulo a processos democráticos (“*current affair*”) (BORGES, 2014, p.34-35-36);

c) aderência ao modelo improvisacional, onde uma estrutura mínima permite coesão e favorece a flexibilidade para incluir modificações. Define-se improvisação como “*a concepção da ação à medida que ela se desenvolve, baseada nos recursos cognitivos, afetivos, sociais e materiais disponíveis*”, ou, “*a capacidade de criar tanto a partir de tão pouco*” (OGURI, CHAUVEL, SUAREZ, 2009, 38-40);

d) necessidade de equilibrar mudança, inovação e transformação com objetivos de continuidade, disciplina e estabilidade, ou, circunscrição de crises de identidade em formação em tendência de estrutura e forma de atuação (contingência de inteligência agregada), bem como à orientação de processos para integrar sucessões (CASTRO, 2009, p.37-39-40);

e) acontece em três distintos e complementares momentos. A história dos negócios ou empresarial (*business history*), utiliza recortes temporais para preservar a descontinuidade e salvaguardar a definição existencialista dos fatos, entendendo o papel da grande empresa, contemplando sua formação e inovação. Ela identifica um meio com características positivas. Já a história da gestão (*management history*), constitui práticas consagradas de gestão, destacando os conceitos estabelecidos, o papel emergencial, e as formas de utilização de fontes com perspectiva em gestão internacional (práticas comuns). Ela constata a existência de uma estrutura organizacional única. Enquanto a história organizacional (*organizational history*), desvenda as razões e os remédios que respondem histórias corporativas oficiais, e revitalizam valores diferentes. Ela revela a dependência dos fatores contingenciais com o meio inovador (COSTA, BARROS, MARTINS, 2010, p.288-291;295-299).

A união do espaço de trabalho com as experiências pessoais vêm com a apropriação/agregação do processo de pessoas, uma vez desagregado, formando o escrutínio laboral. O espaço vivente surge ao se enquadrar as respostas laborais associando-as aos processos de contingências que vigem avaliados (quadro 1):

1	Assessor ou Reportador: faz com que todos os membros sejam informados
2	Inovador ou Criador: traz criatividade para a equipe, novas ideias e novos conceitos
3	Promotor ou Explorador: toma as novas ideias e conceitos do inovador e os vende
4	Desenvolvedor ou Incentivador: avalia e testa a aplicabilidade de novas abordagens
5	Organizador ou Integrador: faz com que as coisas aconteçam estabelecendo “o fazer”
6	Produtor ou Concludor: conduz as coisas até o fim, de maneira ordenada e controlada
7	Inspetor ou Controlador: regula as atividades de maneira analítica e focaliza detalhes
8	Mantenedor ou Melhorador: assegura que os processos sejam revisados para eficiência
9	Interligador ou Relacionador: cobre a ligação de pessoas e tarefas e assegura o conjunto

Quadro 2: Qual Papel Predomina das Intenções de Trabalho (Funções)

Fonte: Chiavenato, 2015, p.112.

Nessa dimensão, o zelo pela marca organizacional está ligado ao conteúdo, mas diretamente associado à forma como ela se apresenta para o público em termos técnicos em uma era que a definição se tornou padrão (QUEIROZ, 2015, p. 85).

5 | PROGRAMAÇÃO

A aplicação do estudo na organização, ou seja, a apropriação do dia-a-dia no molde teórico (contingencial e matricial) para exaltar os determinantes de ordem e progresso de uma qualidade de vida, na base de uma gestão, é manter a hegemonia dupla da programação (‘trabalho’ e ‘trabalhador’), em que o termo programa assim se encaixa:

(...) em uma visão mais simples diria que é “um acordo permanente de prestar [...] um serviço”. Num sentido mais completo, pode ser entendido como um complexo de pessoas, organização, administração e recursos que constituem coletivamente uma tentativa constante de atingir um objetivo particular no âmbito educacional, social ou comercial. Poderia ser também definido como uma intervenção planejada e constante que procura chegar a alguns resultados específicos em resposta a um problema educacional, social ou comercial detectado. (WORTHEN; SANDERS; FITZPATRICK, 2004.p.98).

A apropriação surgiria ao se obter as seguintes respostas laborais: 1) gênero do trabalhador (feminino ou masculino)?, 2) programa que trabalha?, 3) cargo atual que ocupa?, 4) tempo na empresa em que trabalha?, 5) tempo no cargo ocupado?, 6) qual papel predomina das intenções de trabalho (funções), vide Quadro 2?

A segunda resposta a se obter, para composição da gestão de pessoas nos processos de trabalho, advém dos processos organizacionais realizados no dia-a-dia da equipe, classificando-os nas cinco contingências estruturais. Dessa forma, seguindo a consistência da ferramenta 5W2H, conforme Maranhão e Macieira (2004, p.160), se obtém a formação de cada contingência, conforme as características práticas de cada processo:

FAZER		PROCESSO (n)
What	O que	<i>Headlines</i> emissão e introdução de conteúdos
Who	Quem	Pivô ou Moderador
Where	Onde	Cenário ambiental
When	Quando	Ordem de <i>Headlines</i>
How	Como	Metalinguagem, Cenário, Atividades (Apresentação)
How Much/Many	Quanto	Tempo ou Custo; Intensidades ou Preempções
Why	Por que	1. tamanho da organização 2. abrangência geográfica 3. estratégias corporativas 4. hostilidade do ambiente 5. ciclo de vida dos produtos e serviços

Quadro 3: Exemplo de processo de contingência estrutural

Fonte: Maranhão e Macieira, 2014, p.160. (elaborado pelo autor)

Após verificação da consistência do dia-a-dia, ou seja, dos delineadores estruturais conforme Alves Filho (2011, p.113), se torna possível avaliar a matéria/conteúdo das contingências estruturais (Quadro 3), associando-a às orientações internas (Quadro 1) de cada integrante da equipe (Quadro 2).

Nessa ordem, será possível saber se a variável mantenedora (processo organizacional) das contingências estruturais indica: 1) ‘como’ (o ‘fazer’) a organização está modulada satisfaz as necessidades do ambiente e das tarefas?; 2) existe o grau de certeza na busca constante de uma conformidade?; para cada papel e *performance* global.

A formação do melhor caminho advirá de fórmulas matemáticas. Como visto, a ordem de aplicação da Teoria dos Determinantes começa pela regra de Chió e termina na regra de Sarrus, pois assim tornará possível determinar (única solução) um puro sistema ao indeterminado (infinitas soluções) (IEZZI; HAZZAN, 2013, p.195-151), ou seja, o melhor caminho.

Para conhecer o funcionamento e motivo pelo qual a organização realiza suas tarefas sob certos padrões componentes do 5W2H, é preciso o contato face a face, pois segundo Lakatos e Marconi (2004 *apud* ALVES FILHO, 2011, p.113), “*opiniões nem sempre são transmitidas objetivamente*”. Assim, conforme Richardson (2009 *apud* ALVES FILHO, 2011, p.115), “*a interação entre as pessoas é um elemento vital nas ciências sociais*”.

Assim, essa pesquisa carrega a sua complexidade e o momento vivido pela Instituição em escopo, já que o momento vivido afeta os resultados da pesquisa (ALVES FILHO, 2011, p.113), visto que, segundo Franco (2003, p.13), as mensagens estão vinculadas às condições contextuais de seus produtores e elas estão “*carregadas de componentes cognitivos, valorativos e historicamente mutáveis*” (*apud* ALVES FILHO,

2011, p.113).

Acontecendo o acesso na coleta de dados, procede-se o cálculo matemático para modulação estrutural, fazendo a relação da construção numérica resultante aos Indicadores que valoram as contingências estruturais (aplicação quadro 1). Ressalta-se que, o cálculo deve ser realizado para cada integrante da equipe (papel de equipe), extraíndo-se ou exultando a *performance* (melhor caminho) individual e global.

E assim, como o exemplo (também o gesto) é uma forma de fazer proselitismo (VERAS, 2013, p.11), toma-se como base a forma adequada de atuação para fazer uma gestão integrada da equipe organizacional: o exemplo de uma *performance* global de 10 indicadores, mas sem orientações internas (aplicação em uma Instituição), para então, aplicar os determinantes teóricos.

Indicador (Quadro 1)	Orientações internas em exemplo				
	nunca	raramente	às vezes	na maioria	sempre
1			6	15	3
2		2	15	4	3
3			6	15	3
4	2	4	2	10	5
5	1	1	7	8	6
6			6	14	4
7		1	3	13	7
8		2	6	7	9
9			3	16	5
10			9	9	6
Total	3	10	63	111	51
%	0,01	0,04	0,26	0,47	0,21

Quadro 4: Aplicação dos indicadores

Sabe-se logo de início que, ‘como’ a organização está modulada satisfaz as necessidades do ambiente e das tarefas em 47%. É intelegível, ainda, a afirmação de um melhor caminho, pois inexistente equiparação comportamental (conjunto fraco e forte), apenas a proporcional:

Regra de Chió

Indicador (Quadro 1)	Orientações internas em exemplo				
	nunca	raramente	às vezes	na maioria	sempre
5	1	1	7	8	6
1	0	0	6	15	3
2	0	2	15	4	3
3	0	0	6	15	3
4	2	4	2	10	5

6	0	0	6	14	4
7	0	1	3	13	7
8	0	2	6	7	9
9	0	0	3	16	5
10	0	0	9	9	6

Quadro 5: Aplicação regra de Chió

A partir das orientações, procedendo-se o cálculo surge a ligação forte de um grupo, e, através da somatória do grupo, se obtém o seu benefício (no caso, índice de 169), que servirá para se obter o valor de cada caminho:

$0-(1*0) = 0$	$6-(7*0) = 6$	$15-(8*0) = 15$	$3-(6*0) = 3$
$2-(1*0) = 2$	$15-(7*0) = 15$	$4-(8*0) = 4$	$3-(6*0) = 3$
$0-(1*0) = 0$	$6-(7*0) = 6$	$15-(8*0) = 15$	$3-(6*0) = 3$
$4-(1*2) = 2$	$2-(7*2) = (-12)$	$10-(8*2) = (-6)$	$5-(6*2) = (-7)$
$0-(1*0) = 0$	$6-(7*0) = 6$	$14-(8*0) = 14$	$4-(6*0) = 4$
$1-(1*0) = 1$	$3-(7*0) = 3$	$13-(8*0) = 13$	$7-(6*0) = 7$
$2-(1*0) = 2$	$6-(7*0) = 6$	$7-(8*0) = 7$	$9-(6*0) = 9$
$0-(1*0) = 0$	$3-(7*0) = 3$	$16-(8*0) = 16$	$5-(6*0) = 5$
$0-(1*0) = 0$	$9-(7*0) = 9$	$9-(8*0) = 9$	$6-(6*0) = 6$

Quadro 6: Cálculo da regra de Chió

Nota: (*) significa multiplicação ou produto matemático.

Procedendo-se o cálculo surge também ligações intermediárias, como nesse caso, o indicador 5 (independente) com o indicador 9 (maior resultado), acabando por tornar fácil e aparente expressões apagadas do dia-a-dia.

Regra de Sarrus

Caminhos	ordem decrescente		
1	16	15	15
2	15	14	13
3	9	9	9

Quadro 7: Principais caminhos da regra de Chió

Procedendo-se o cálculo da variante 1, com base nos caminhos, obtém-se o seu benefício (no caso, índice de 5.796), que servirá para se obter o valor de cada caminho a ser rejeitado ou aperfeiçoado:

Sarrus	$16 * 14 * 9$	2.016	5.796
	$15 * 13 * 9$	1.755	
	$15 * 15 * 9$	2.025	

Quadro 8: Cálculo da Regra de Sarrus (variante 1)

Nota: (*) significa multiplicação ou produto matemático.

Procedendo-se o cálculo da Regra de Sarrus na variante 2, com base nos mesmos caminhos, obtém-se o seu benefício (no caso, índice de 9), que comporá o cálculo para se obter o valor de atratividade de cada caminho:

Caminhos	ordem decrescente		
	9		9
1	16	15	15
2	15	14	13
3	9	9	9
	16		15

Quadro 9: Montagem da Regra de Sarrus (variante 2)

Sarrus	+	$9 * 15 * 13$	1.755	5.796	9
		$16 * 14 * 9$	2.016		
		$15 * 9 * 15$	2.025		
	-	$9 * 15 * 15$	2.025	5.787	
		$15 * 14 * 9$	1.890		
		$13 * 9 * 16$	1.872		

Nota: (*) significa multiplicação ou produto matemático.

Quadro 10: Cálculo da Regra de Sarrus (variante 2)

Essa regra, de forma apartada já exulta um caminho a considerar, quando do cálculo da variante 2, quando revela em que parte dos indicadores em escopo está a atenção dos trabalhadores ou partícipes, bem como a atenção no próprio processo de trabalho, remetendo ao que refere à uma satisfação atrativa das partes interessadas, atuantes e contribuidoras.

c) Valor do Caminho

Trata-se da harmonização das escolhas ao propósito, quando do resultado da regra de Sarrus, é possível avaliar o valor do caminho, conforme Diccio e Kinght (2012, p.04), dividindo-se o resultado pelo total numérico (unidade de medida) do grupo matricial. Respectivamente, é uma relação benefício/custo (equiparação composta); e uma relação entrada/saída (equiparação simples):

- Para a variante 1 da regra de Sarrus, o caminho será atrativo quando maior ou igual a 1 (≥ 1) por se tratar de relações (produto) entre elementos distantes, portanto, entre índices (IEZZI; HAZZAN, 2013, p.54). Nessa simulação modular, o caminho 'não' é atrativo visto obter o valor de 34% (0,34); 5.796 dividido por 169. É 'sim' atrativo mais próximo de 100%;
- Para a variante 2, o caminho será atrativo quando maior ou igual a Zero (≥ 0) por se tratar de relações (produto) entre elementos somados que se com-

põem de um conjunto não vazio e duas operações sobre esse conjunto: uma “adição” (com as quatro propriedades usuais) e uma “multiplicação” (associativa e distributiva em relação à adição) (IEZZI; HAZZAN, 2013, p.50-192). Nessa simulação modular, o caminho ‘não’ é atrativo visto obter o valor de 5% (0,05); 9 dividido por 169. É ‘sim’ atrativo mais próximo de 0%.

Experiência é tão-somente um nome para certos tipos de mudança e pode ser aplicada não só à produção, mas também à distribuição, às atividades de apoio e às outras funções. A experiência é resguardada pelas empresas, e esse efeito conduz a barreiras, ou seja, dificuldades ou facilidades no dia-a-dia das atividades (PORTER, 2004, p.12-13). Deve-se traduzir a rotina dos processos organizacionais como sustentadora habitual de boas práticas, em contrapartida às péssimas práticas. No mercado, segundo Alves Filho (2011), a boa prática pode atingir 80% das respostas *versus* 5% de péssimas práticas habituais. E o equilíbrio, segundo o autor, atinge a faixa de 50,6% de bom funcionamento dos processos. O alcance da ‘marca’ contribui para a ordem e o progresso.

Contanto, exaure-se que a solução estudada resolve o problema em escopo: vencer as manifestações contingenciais mediante um caminho estratégico (processo organizacional), validando as contingências estruturais ao funcionamento dos processos; pois torna possível determinar (única solução) um puro (impuro) sistema ao indeterminado (infinitas soluções) (IEZZI; HAZZAN, 2013, p.195-151).

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

As atividades laborais e as pessoas, juntos, permitem institucionalizar soluções às manifestações contingenciais com a mensuração de um melhor caminho, validando os objetivos das contingências ao mantimento dos processos para uma melhor qualidade de vida e formação de uma agenda social. Para Maranhão e Macieira (2004, p.192), fica muito útil na eliminação de falhas por tentativas direcionadas (*troubleshooting*), no direcionamento dos efeitos das variáveis críticas do processo (*critical to quality*), e ainda, segundo Marcondes *et al.* (2006), na aproximação normas com práticas (*decoupling*).

O processo organizacional é um ambiente propício, que estimula a aprendizagem pela prática corrente (*learning-by-doing*) (SAMPAIO; PASSOS; ASSIS, 2014, p.416).

Esse ambiente é identificado como *Ba*. O *Ba* é um conceito definido como um “*espaço compartilhado que serve de fundação para a criação do conhecimento*”. É a reunião dos conteúdos apropriados. É o espaço (físico e conceitual) formado pela coletividade envolvida no processo, que é formado pela coletividade de todas as coletividades menores, chamado *Basho*, que é a reunião para aplicação dos conteúdos. Nesse espaço ocorre “ligações fortes” (*strong ties*) ou “ligações fracas” (*weak ties*)

(HANSEN, 1999 *apud* SAMPAIO; PASSOS; ASSIS, 2014, p.417-418).

Nesses termos, quando se tratar de um trabalho de síntese não baseado exclusivamente em dados primários, o processo organizacional é de utilidade transiente aos desafios organizacionais, a de ramificar o melhor caminho (*splitting*), conforme Maranhão e Macieira (2004, p.64), para reunião (*joining*) de resultados (*status quo*).

Portanto, a ecoeficiência objetiva melhorar o desempenho econômico e ambiental da cadeia de suprimentos, permitindo maior envolvimento dos parceiros (“*stakeholders*”), foco nos interesses da empresa, controle e coordenação da cadeia de valor, e melhor seleção de parceiros (BRITO; BERARDI, 2010, p.162), e consolida-se conforme o anexo I.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Andson B. de; FREZATTI, Fábio. **Sistema de controle gerencial e contextos de processo de estratégia:** contribuições da teoria da contingência. *In:* CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 7., *Anais*. São Paulo, 2007.

ALMEIDA, Léo G. **Gerência de processo:** mais um passo para a excelência. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1993.

ALVES FILHO, Bartolomeu de Figueiredo. **Processos organizacionais:** simplificação e racionalização. São Paulo: Atlas, 2011.

BOLAÑO, César Ricardo Siqueira; BRITTOS, Valério Cruz. **A televisão brasileira na era digital.** São Paulo: Paulus, 2007.

BORGES, Gabriela. **Qualidade na TV pública portuguesa:** análise dos programas do canal 2. Juiz de Fora: Ed. Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF, 2014.

BRITO, Renata Peregrino de; BERARDI, Patricia Calicchio. **Vantagem competitiva na gestão sustentável da cadeia de suprimentos:** um metaestudo. RAE - Revista de Administração de Empresas. v.50, n.2. São Paulo: RAE, 2010. p.155-169.

CABRAL, Bárbara de Sena; BRAGA, José Luciano. **A educação corporativa como ferramenta de desenvolvimento institucional:** um estudo de caso no centro de estudos de pessoal (CEP) do exército brasileiro. *In:* LIMA, Marcos Antônio Martins; LIMA, Criseida Alves. Gestão e sustentabilidade organizacional: possibilidades e desafios. Fortaleza: Edições UFC, ABEU - Associação Brasileira das Editoras Universitárias, 2011.

CASTRO, Cláudia Santos de. **Gestão de recursos humanos no setor de Telecomunicações:** novas empresas, novas práticas? RAE - Revista de Administração de Empresas. v. 45. Edição especial. Minas Gerais. Rio de Janeiro, 2005-2009, p.36-47.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2015.

COSTA, Alessandra de Sá Mello da; BARROS, Denise Franca; MARTINS, Paulo Emílio Matos. **Perspectiva histórica em administração:** novos objetos, novos problemas, novas abordagens. RAE - Revista de Administração de Empresas. v.50, n.3. São Paulo, 2010, p.288-299.

DICICCO, Joel M.; KNIGHT, Ramford. **Finanças para empresas.** São Paulo: Barros Fischer & Associados, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Metodologia do ensino superior**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

GONÇALVES, José Ernesto Lima. **Políticas de saúde na empresa**. v. 23. n.2. RAE - Revista de Administração de Empresas. Rio de Janeiro, 1983, p.17-24.

IEZZI, Gelson; HAZZAN, Samuel. **Fundamentos de matemática elementar**: sequências, matrizes, determinantes, sistemas. vol. 4. 8.ed. São Paulo: Atual editora, 2013.

MARANHÃO, Mauriti; MACIEIRA, Maria Elisa Bastos. **O processo nosso de cada dia**: modelagem de processos de trabalho. Ed. Qualitymark: Rio de Janeiro, 2004.

MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro; VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de; VASCONCELOS, Flávio Carvalho de; MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Novos modelos organizacionais**: paradoxos e contradições entre o discurso e a prática. RAE - Revista de Administração de Empresas. v. 46. n.1. São Paulo, 2006, p. 10-13.

NONAKA, I; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OGURI, Lúcia Maria Bittencourt; CHAUVEL, Marie Agnes; SUAREZ, Maribel Carvalho. **O processo de criação das telenovelas**. RAE - Revista de Administração de Empresas. v. 49. n.1. São Paulo, 2009, p. 38-48.

PARISI, Cláudio; MEGLIORINI, Evandir, organizadores. **Contabilidade gerencial**. São Paulo: FECAP - Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, Atlas, 2011.

PORTER, Michael E. **Estratégia competitiva**: técnicas para análise de indústrias e da concorrência. Trad. Elizabeth Maria de Pinho Braga - 2 ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 7ª Reimpressão.

QUEIROZ, Airton. **Destino e Trajetória**. Fortaleza: Universidade de Fortaleza - UNIFOR, 2015. 199p.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo, Atlas: 1999.

SAMPAIO, Renelson Ribeiro; PASSOS, Francisco Uchoa; ASSIS, Victor. **Compartilhando conhecimento em projeto automotivo**: o Ecosport da Ford do Brasil. RAE - Revista de Administração de Empresas. v.54. n.4. São Paulo, 2014, p.414-428.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações**: uma questão de discurso? Revista de Administração de Empresas. v. 49. n. 3. São Paulo: RAE, 2009. p.337-348.

WORTHEN, B.R; SANDERS, J.R; FITZPATRICK, J.L. **Avaliação de programas**: concepções e práticas. São Paulo: Editora Gente, 2004.

VERAS, Beni. **Revista confecção em pauta**: revista do sindconfecções e sindcompras. Ano I, n.1. jan, 2013.

RESPONDA 11 PERGUNTAS DAS PRÁTICAS DO SEU DIA-A-DIA!

GÊNERO DO ENTREVISTADO (Masc. ou Fem.):
 PROGRAMA QUE TRABALHA:
 CARGO QUE OCUPA:
 TEMPO NA EMPRESA EM QUE TRABALHA:
 TEMPO NO CARGO OCUPADO:

1) Os métodos utilizados são os melhores em seus locais de trabalho?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

2) Os funcionários veem erros ou detectam falhas nas atividades da organização?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

3) As etapas defeituosas são passíveis de serem eliminadas?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

4) A empresa fornece aos colaboradores planilhas com avaliações de desempenho?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

5) Participação em cursos (treinamento) sobre assuntos da própria área?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

6) Tempos para troca de informações (conhecimento compartilhado) são alocados?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

7) As atividades são monitoradas?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

8) Anualmente você realiza o planejamento da área?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

9) O cumprimento dos prazos dos requerimentos dos cidadãos/cliente são atendidos?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

10) Muito se aprimorou com ideias oferecidas pelos colaboradores?

Nunca Raramente às vezes Na maioria Sempre

11) Qual papel PREDOMINA das intenções de trabalho (funções)?

- Assessor ou Reportador: faz com que todos os membros sejam informados
- Inovador ou Criador: traz criatividade para a equipe, novas ideias e novos conceitos
- Promotor ou Explorador: toma as novas ideias e conceitos do inovador e os vende
- Desenvolvedor ou Incentivador: avalia e testa a aplicabilidade de novas abordagens
- Organizador ou Integrador: faz com que as coisas aconteçam estabelecendo "o fazer"
- Produtor ou Concludor: conduz as coisas até o fim, de maneira ordenada e controlada
- Inspetor ou Controlador: regula as atividades de maneira analítica e focaliza detalhes
- Mantenedor ou Melhorador: assegura que os processos sejam revisados para eficiência
- Interligador ou Relacionador: cobre a ligação de pessoas e tarefas e assegura o conjunto

ANEXO I.1 - Figura 1: Orientadores Internos

Qtd.	Papel	Qualidades EM NIVEL		Orientações Internas - Respostas (Qtd.)										Regra de Sarrus		Valor do caminho %		
			%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SOMMA	Regra de Chio	variante 1	variante 2	variante 1
	Assessor ou Reportador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Inovador ou Criador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Promotor ou Explorador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Desenvolvedor ou Incentivador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Organizador ou Integrador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Produtor ou Concludor	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Inspetor ou Controlador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Mantenedor ou Melhorador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																
	Interligador ou Relacionador	NUNCA																
	Cargos:	RARAMENTE																
		AS VEZES																
		NA MAIORIA																
		SEMPRE																

TODOS OS PAPEIS (PERFORMANCE GLOBAL)

ANEXO I.2 - Figura 2: Performance das Intenções de Ecoeficiência para Qualidade de Vida

SOBRE O ORGANIZADOR

Willian Douglas Guilherme - Pós-Doutor em Educação, historiador e pedagogo. Professor Adjunto da Universidade Federal do Tocantins. E-mail: williandouglas@uft.edu.br

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-268-5

