



## SUMÁRIO

<b>Análise da Gestão do Conhecimento: Estudo de caso do Provedor de Serviços de Internet Alfa.....</b>	<b>2</b>
<b>Cultura Organizacional e Inovação em empresas Incubadas na Incubadora Tecnológica da Feevale.....</b>	<b>3</b>
<b>DINÂMICA DAS PRÁTICAS COMUNICATIVAS CONSTRUÍDAS POR GESTORES INTERMEDIÁRIOS A RESPEITO DAS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS EM UMA EMPRESA DE TI.....</b>	<b>4</b>
<b>Recrutamento e Seleção de Trabalhadores Domésticos a partir de uma Era de Mudanças na Legislação Trabalhista .....</b>	<b>5</b>
<b>RESILIÊNCIA EM ALUNOS DE PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU.....</b>	<b>6</b>



## **Análise da Gestão do Conhecimento: Estudo de caso do Provedor de Serviços de Internet Alfa.**

Rafael Schaab<sup>1</sup>; Dusan Schreiber<sup>2</sup>

Este trabalho realiza um diagnóstico das ações e os programas de treinamento direcionados para o setor técnico-operacional, a partir do estudo de caso do Provedor de Serviços de Internet Alfa. A pesquisa abordou como tema a Gestão do Conhecimento, da qual o eixo central é a capacitação técnica. A gestão do conhecimento produz resultados que podem levar a um melhor desempenho organizacional por permitir antecipar-se aos concorrentes e antever as necessidades e desejos dos clientes, tema relevante que justifica a realização desta pesquisa. Neste cenário, este estudo objetiva avaliar o que está implantado e as lacunas, necessidades em termos de capacitação técnica. Para tanto, optou-se pelo estudo de caso único desenvolvido no Provedor de Serviços de Internet Alfa, a metodologia desta pesquisa classifica-se como descritiva com estudo de caso. Quanto à coleta de dados trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, com a utilização de questionário aplicado a funcionários do Provedor, assim como a observação participante por parte do pesquisador e uma pesquisa documental. Os resultados evidenciam que as ações e os programas de treinamento implantados produzem maior eficiência no atendimento das demandas e que há necessidade de melhor desenvolver algumas ações do que necessariamente implantar ou buscar novas, como a maior interação com provedores associados. (UNIVERSIDADE FEEVALE)

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento. Treinamento. Capacitação Técnica.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)

Email (rafaelschaab@feevale.br e dusan@feevale.br)



## Cultura Organizacional e Inovação em empresas Incubadas na Incubadora Tecnológica da Feevale

Bianca Kiszewski de Medeiros<sup>1</sup>; Vânia Gisele Bessi<sup>2</sup>

O objetivo desta pesquisa constitui em analisar a cultura organizacional voltada para a inovação nas empresas incubadas na Incubadora Tecnológica da Feevale. As Incubadoras, de modo geral, proporcionam às empresas estrutura interna e apoio à gestão, sendo destinadas a amparar os estágios iniciais de empresas nascentes, oferecem às empresas infraestrutura de uso compartilhado, assistência permanente, treinamento na área de negócios e acesso facilitado aos grupos de pesquisa e ao mercado. Um dos pré-requisitos para a incubação de uma empresa na maioria dos casos é apresentar a proposta de um negócio inovador em qualquer área. A partir desta concepção, pressupõe-se que a inovação seja um elemento de diferenciação na cultura organizacional das empresas incubadas. A pesquisa desenvolvida se caracteriza como descritiva, tendo sido realizado estudo de casos múltiplos. Como instrumento de coleta de dados utilizou-se a entrevista semiestruturada realizada com o gestor da incubadora e com os sócios-diretores de nove empresas. A análise dos dados se deu de forma qualitativa, com análise do conteúdo das entrevistas. As empresas incubadas apresentam negócios diferenciados, já que a incubadora é mista, não privilegiando somente empresas de base tecnológica. Como principais resultados encontrados verifica-se que a gestão da Incubadora exerce um papel preponderante no sentido de acompanhar e orientar as empresas incubadas na busca por soluções de problemas de gestão. Em relação à cultura organizacional, verifica-se que, como esta se encontra ainda em fase de construção, há uma preocupação por parte dos empreendedores em deixar um legado de valores positivos e inovadores para as organizações. Percebe-se que os gestores não possuem ainda uma política definida em termos de gestão de pessoas, mas que, na medida da necessidade, buscam soluções diferenciadas para as demandas que se apresentam. Todas as empresas apresentam produtos ou processos inovadores, sendo a inovação uma busca constante já que são pequenas empresas em busca de sua solidificação no mercado. A incubadora se constitui como um espaço muito propício para a troca de conhecimentos e interações entre os incubados, o que pode contribuir para a aprendizagem dessas empresas na busca por soluções de problemas comuns. (FEEVALE; FEEVALE)

Palavras-chave: Incubadora Tecnológica. Cultura organizacional. Gestão. Inovação

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)



## DINÂMICA DAS PRÁTICAS COMUNICATIVAS CONSTRUÍDAS POR GESTORES INTERMEDIÁRIOS A RESPEITO DAS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS EM UMA EMPRESA DE TI

: Inge dos Santos Christmann<sup>1</sup>; Nathalia Amaral Pereira de Souza<sup>1</sup>; Maria de Lourdes Borges<sup>2</sup>

**Autores: Inge dos Santos Christmann, Nathalia Amaral Pereira de Souza e Maria de Lourdes Borge** O objetivo do presente trabalho é analisar como ocorre a dinâmica das práticas comunicativas construídas por gestores intermediários no que se refere ao repasse da interpretação das mudanças resultantes de constantes fusões de uma empresa de Tecnologia da Informação. Foram estudados os processos de comunicação do ponto de vista da interação e organização social, que ultrapassa a mera transmissão da informação (CASALI, 2005), conceito embasado em James Taylor (2004) - discurso como ação, bem como utilizado o entendimento de Karl Weick (1995) - sensemaking e Gioia e Chitipeddi (1991) - sensegiving - entre outros. Foi utilizada uma metodologia qualitativa com a estratégia de pesquisa de estudo de caso (YIN, 2001) em uma empresa de TI, de médio porte com matriz em Caxias do Sul (RS) e filiais em cinco cidades. Foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas e sete horas de observação analisadas segundo Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977). Os resultados indicam que os gestores intermediários procuram realizar constantes interações e se comunicam com cada colaborador com alguma periodicidade a respeito do desempenho, expectativas e o desenvolvimento da carreira em momentos informais de comunicação (especialmente em momentos de almoços e viagens). Evidenciou-se porém um *ga* de comunicação (formal e informal) no que se refere ao repasse da interpretação das mudanças resultantes de constantes fusões aos profissionais que estão atendendo aos clientes, muitas vezes até mesmo os próprios gestores intermediários não as acompanham. Portanto, verificou-se na empresa a presença de aspectos de sensemaking e ausência de aspectos de sensegiving. Os aspectos de sensemaking evidenciados são as microcomunicações com os trabalhadores, resultando na construção do sentido individual do trabalho. Já os aspectos do sensegiving ausentes são a falta de compreensão da estratégia global e das mudanças, consequência da falta de informações dos líderes intermediários que, com informações incompletas, não conseguem realizar a sua interpretação e passá-la adiante. Sugere-se que seja promovida maior abertura da comunicação em momentos formais e informais com a preocupação abranger o público interno, uma vez que são eles quem colocam em prática a estratégia da empresa. Palavras-chave: Práticas comunicativas, gestores intermediários, sensemaking, sensegiving (CENTRO UNIVERSITÁRIO UNILASALLE)

Palavras-chave: Práticas comunicativas, gestores intermediários, sensemaking, sensegiving

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)

Email (malu.mariaborges@gmail.com e maluborg@gmail.com)



## **Recrutamento e Seleção de Trabalhadores Domésticos a partir de uma Era de Mudanças na Legislação Trabalhista**

Isabel Cristina Mariano Neumann<sup>1</sup>; Fabiano André Trein<sup>2</sup>

O trabalho doméstico vem passando por reformulações na última década. Embora o Brasil seja considerado o país que mais possui empregados domésticos no mundo, tem se percebido uma queda no número desses trabalhadores. O tema é relevante e, por isso, decidiu-se fazer um estudo de caso múltiplo, envolvendo a interpretação de dados coletados através de pesquisa bibliográfica e documentais e também por meio de pesquisa de campo (aplicação de questionário com respostas livres pelos respondentes), a fim de analisar o processo de recrutamento e seleção de empregados domésticos e as principais dificuldades encontradas pelos recrutadores para contratar esses profissionais. O processo investigatório em questão considerou como unidades de estudo três Agências de Emprego na cidade de Novo Hamburgo/RS, utilizando metodologia de vertente qualitativa. Os resultados mais relevantes foram que as trabalhadoras têm aumentado seu grau de escolaridade e ido em busca de outras oportunidades no mercado de trabalho. Além disso, constatações como ganho real dos salários da categoria, que ainda é considerado menor do que os salários dos demais trabalhadores e o trabalho doméstico orientado a mulheres mais velhas, além do alto grau de informalidade, são aspectos importantes encontrados nesta pesquisa (FTEC FACULDADES)

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Trabalhadores Domésticos. Legislação Trabalhista.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)





## RESILIÊNCIA EM ALUNOS DE PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU

Bianca Kiszewski de Medeiros<sup>1</sup>; Vânia Gisele Bessi<sup>2</sup>

Com base nas características do ambiente organizacional repleto de mudanças constantes e pressões por resultados, comandar equipes exige que os líderes busquem inovar e desafiar-se frequentemente. E é neste cenário que a resiliência torna-se potencial tema de estudo dentro de ambientes organizacionais com foco em cargos de liderança. O objetivo desta pesquisa é verificar e analisar o nível de resiliência das pessoas que ocupam cargos de liderança entre os alunos de pós-graduação Lato Sensu do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Feevale. O referencial teórico está centrado em duas categorias: resiliência e liderança. Realizou-se uma pesquisa exploratória com uma temática bastante inovadora na área de Recursos Humanos. Com abordagem quantitativa o estudo também é caracterizado como survey, tendo como instrumento de coleta questionário aplicado pessoalmente com os estudantes. Obteve-se 81 respondentes que afirmaram exercer cargos de liderança, em um universo de 128 questionários aplicados. Os resultados apontam satisfatório nível de resiliência no grupo analisado. Os fatores determinantes utilizados para a verificação da característica resiliente foram: administração de emoções, controle dos impulsos, auto eficácia, análise de ambiente, empatia, alcançar pessoas e otimismo com a vida. Os respondentes demonstram estar em equilíbrio com os fatores utilizados para a verificação da característica resiliente. Em relação ao ambiente de trabalho, foi possível constatar que o grupo analisado trabalha em um ambiente colaborativo, é valorizado e algumas vezes enfrenta pressões para o cumprimento de suas atividades. Foi possível correlacionar que quanto menor o porte da empresa, mais agradável se torna o ambiente de trabalho. No tocante aos estilos de liderança, os respondentes indicaram predominar os estilos: global, servidor e democrático, sendo que o estilo democrático se sobressai para o gênero masculino (FEEVALE; PROPI)

Palavras-chave: Liderança. Resiliência. Ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup>Autor(es) <sup>2</sup>Orientador(es)

Email (biancakisz@gmail.com e vania@feevale.br)