

Fatec
Sumaré

CPS
Centro
Paula Souza



XI Semana de Pesquisa Científica da Fatec Sumaré

CADERNO DE RESUMOS

Vol. 2, Nº 1, jun. 2026

ISSN 3086-7045

Comitê Científico de Ética em Pesquisa:

- Prof. Dr. Aldo Nascimento Pontes
- Prof. Dr. Cleber Carvalho Pereira
- Prof. Dr. Danilo Sérgio Sorroce
- Profa. Dra. Ivanete Bellucci Pies de Almeida
- Prof. Dr. Luciano Aparecido Xavier
- Prof. Dr. Renato César Ferreira Fernandes

Comissão de organização:

- Prof. Ma. Luciana Ramos de Souza
- Prof. Dr. Cleber Carvalho Pereira
- Prof. Me. Tiago Rebecca
- Me. Tessa Cristina Pereira Coltro

Comissão de editoração:

- Prof. Dr. Aldo Nascimento Pontes
- Prof. Me. Tiago Rebecca

Diagramação:

- Prof. Dr. Aldo Nascimento Pontes

Capa:

- Prof. Dr. Aldo Nascimento Pontes
- Prof. Me. Tiago Rebecca
- Victor Eduardo Batistella Carvalho Leite

Foto: Acervo**Autor corporativo:**

Faculdade de Tecnologia de Sumaré – Fatec Sumaré
R. Rafael Rossi, 197 - Jardim Luiz Cia, Sumaré - SP - CEP: 13175-270
Secretaria: (19) 99213-5058 (WhatsApp) (19) 3903-9401

Ficha catalográfica

XI Semana de Pesquisa Científica da Fatec Sumaré (Vol.
2.Nº. 1 : (jun. 2026) : Sumaré-SP)

Caderno de Resumos da XI Semana de Pesquisa
Científica da Faculdade de Tecnologia de Sumaré -
Fatec Sumaré, Sumaré-SP, jun. 2026 - Sumaré-SP : Fatec
Sumaré, 2026.
44 p. : il.

Disponível em: <http://.....pdf>
ISSN 3086-7045

1. Pesquisa científica. 2. Trabalho de graduação.
3. Ciência e tecnologia. 4. Inovação.

Apresentação

Esta publicação (ISSN 3086-7045) reúne os resumos expandidos dos Trabalhos de Graduação, Iniciação Científica e Projetos desenvolvidos nos Cursos Superiores de Tecnologia da Faculdade de Tecnologia de Sumaré – Fatec Sumaré, apresentados nas Semanas de Pesquisa Científica realizadas semestralmente.

Para além de um registro das atividades realizadas, esta publicação, materializada em Cadernos de Resumos, representa o amadurecimento acadêmico da instituição, que entende a pesquisa científica e tecnológica como parte essencial da formação dos estudantes, desenvolvendo habilidades éticas e analíticas para propor soluções inovadoras nos diferentes setores contemplados pelos cursos oferecidos: Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Negócios e Inovação, Gestão de Logística Integrada e Design Gráfico.

Por fim, os textos cobrem temas diversos e contemporâneos, como:

- Gestão e Estratégia Corporativa: administração geral, modelagem de negócios, inovação de processos e tomada de decisão estratégica.
- Capital Humano: recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento de equipes e relações trabalhistas.
- Operações e Cadeia de Suprimentos: logística integrada, armazenamento, transportes, distribuição e eficiência operacional.
- Comunicação Visual e Identidade: design de produtos, interfaces, identidade visual de marcas, marketing e criação de materiais digitais ou impressos.

Boa leitura a todos!

Palavra do Diretor

Prezados,

A pesquisa científica tecnológica é fundamental para a formação do tecnólogo, pois possibilita o desenvolvimento de habilidades críticas, inovadoras e práticas, que são essenciais para a atuação e ascensão profissional. Por meio da pesquisa, o tecnólogo aprende a identificar problemas reais, buscar soluções eficientes e aplicar conhecimentos técnicos de forma criativa e contextualizada. Além disso, a pesquisa tecnológica estimula a atualização constante frente às mudanças do mercado e às demandas da sociedade, preparando o profissional para contribuir com avanços em sua área de atuação. Dessa forma, parabeno a todos que se empenharam na realização da **Semana de Pesquisa Científica** e na elaboração deste **Caderno de Resumos**, pois representam a materialização do incansável esforço de nossa comunidade fatecana em integrar teoria, prática e investigação científica. Condição que enriquece não somente a formação, mas que também fortalece a capacidade do tecnólogo de transformar conhecimento em inovação e desenvolvimento científico e tecnológico. Assim, esta publicação consagra um passo adiante no sentido de institucionalizar, divulgar e incentivar a pesquisa científica e tecnológica na Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

Prof. Dr. Luciano Aparecido Xavier
Coordenador da Faculdade de Tecnologia de Sumaré – Fatec Sumaré

Sumário

1	Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho: Setor de alimentação escolar	06-08
2	Harmonia intergeracional no ambiente de trabalho: estratégias de RH para gestão de diferentes grupos geracionais	09-11
3	O endomarketing como estratégia para a implementação da nova NR-1: Um estudo com profissionais de RH	12-14
4	Diversidade etária nas organizações: importância e impactos	15-18
5	Políticas de recursos humanos para a inclusão de profissionais com TDAH	19-20
6	Políticas internas de diversidade: a equidade racial e de gênero nas organizações brasileiras	21-23
7	O papel do departamento de Recursos Humanos na prevenção do assédio moral: uma análise à luz das alterações da NR-1	24-25
8	A Tripla Jornada Feminina no Curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Sumaré: percepções, estratégias e encaminhamentos	26-28
9	Proposições de estratégias para os processos de Recursos Humanos sobre inclusão de pessoas no transtorno do espectro autista no mercado de trabalho	29-31
10	A percepção dos profissionais sobre os fatores de impacto do home office	32-34
11	Comunicação e Integração de Estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro	35-37
12	RH alinhado a Tecnologia da Informação	38-39
13	Treinamento de liderança e transferência de aprendizagem: uma análise em uma multinacional do setor industrial	40-41
14	Treinamento de liderança e transferência de aprendizagem: uma análise em uma multinacional do setor industrial	42-43

Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho: Setor de alimentação escolar

Abigail Silva SANTOS; Crislaine Natali Augusto dos SANTOS; Silmara Aparecida SPAGNOL¹; Angela Trimer de OLIVEIRA²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

abigail.santos01@aluno.cps.sp.gov.br...

² Professora Orientadora do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

angela.oliveira03@cps.sp.gov.br

RESUMO:

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, cada vez mais, tem ganhado repercussão, principalmente pela importância da diversidade e da igualdade de oportunidades nas empresas.

Este estudo teve como objetivo analisar os desafios da inclusão de PCDs no ambiente de trabalho e nos processos de recrutamento e seleção em uma empresa prestadora de serviços de alimentação escolar.

A pesquisa foi desenvolvida por meio de um estudo de caso em empresa prestadora de serviço em distribuição de alimentos terceirizada para prefeituras municipais, com abordagem qualitativa e caráter descritivo, utilizando entrevista com profissionais de Recursos Humanos e questionário aplicado aos funcionários PCDs.

Os resultados demonstraram que as principais dificuldades estão relacionadas à baixa procura de candidatos e qualificação profissional para determinadas funções, e, à adaptação dos processos seletivos às necessidades dos candidatos. Foram identificadas barreiras relacionadas a insegurança durante as entrevistas e falta de profissionais preparados para conduzir processos inclusivos. Verificou-se que a empresa estudada tem como prática promover ambiente respeitoso e acolhedor para seus funcionários.

Concluindo que a inclusão não depende apenas do cumprimento da legislação, mas também das práticas de Recursos Humanos, visando a valorização das competências e capacidades de cada funcionário, criação de meios para que empresa possua acessibilidade e a igualdade de oportunidades para todos.

Palavras-chave: Inclusão; Pessoas com Deficiência; Recrutamento e Seleção; Recursos Humanos; Diversidade.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Lei Brasileira de Inclusão trouxe avanços no mercado de trabalho. *Agência Brasil*, 18 jul. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-07/lei-brasileira-de-inclusao-trouxe-avancos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Agência Gov. *Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*. Brasília, DF, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Lei de Cotas para pessoas com deficiência completa 33 anos nesta quarta-feira (24)*. Brasília, DF, 24 jul. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-33-nesta-quarta-feira-24>. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)*. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 12 jun. 2026.

CAMILO, Arthur George Souza Cardoso; PADILHA, Valério Oliveira. *Recrutamento e Seleção de Pessoas*. Universidade Maurício de Nassau – UNINASSAU, 2018.

COIMBRA, Maria de Nazaré Castro Trigo; MARTINS, Alcina Manuela de Oliveira. *O estudo de caso como abordagem metodológica no ensino superior*. Presidente Prudente, SP, 2013. Disponível em: file:///C:/Users/USER/Downloads/ednuances,+4-Texto_+Mar%C3%ADa+de+Nazar%C3%A9+Castro+Trigo+Coimbra.pdf. Acesso em: 15 out. 2025.

CURSOS CPT. *Pesquisa descritiva: o que é, características e exemplos*. Disponível em: <https://www.cpt.com.br/>. Acesso em: 15 out. 2025.

DUARTE, A. F.; FRESCHI, A. C. [Título da obra não informado]. [S.l.: s.n.], 2013.

EDUCACIONAL. *Diversidade nas escolas: entenda a importância e como promovê-la!* Disponível em: <https://educacional.com.br/artigos/diversidade-nas-escolas/>. Acesso em: 23 out. 2025.

FREITAS, Lucas Mikael Noll; TOPOROSKI, Elizeu Luiz. Responsabilidade social empresarial para incluir pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade do Contestado, Campus Mafra, Santa Catarina, 2024.

GUIMARÃES, M.; ARIEIRA, J. A importância das pessoas nas organizações. [S.l.: s.n.], 2005.

IIGUAL. *O que é inclusão social?* Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/o-que-e-inclusao-social/>. Acesso em: 21 out. 2025.

INSTITUTO QUALIBEST. *A abordagem qualitativa é uma metodologia de pesquisa que busca compreender com profundidade as opiniões dos participantes do estudo a respeito do tema a ser pesquisado*. Disponível em: <https://www.institutoqualibest.com/blog/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-abordagem-qualitativa/> Acesso em: 15 out. 2025.

MACCALI, N. et al. *As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil*. Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. *Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?* São Paulo: Moderna, 2003.

MELO, Cícera Haiannede Araujo; ALMEIDA NETO, José Leandro; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; SOUZA, Francisca Laudeci Martins. *Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo multicaso no segmento atacadista alimentício na cidade de Barbalha-CE*. 2017.

OLM, Jaqueline Werner; LIZOTE, Suzete Antonieta. *Práticas de Recursos Humanos e a Gestão da Diversidade: um Estudo sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, 2022.

PCD MAIS. O que é PCD: significado, conceito e importância da inclusão. Disponível em: <https://pcdmais.com.br/o-que-e-pcd/>. Acesso em: 24 out. 2025.

ROCHA, Carla Oliveira Catarinozi. O papel do RH diante da gestão da diversidade nas empresas: Uma visão dos profissionais de recursos humanos. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2023.

RODRIGUES, Lilian Segnini; CLARO, Thais Cristina. *Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção*. Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos – SP – Brasil, 2023.

SILVA, Beatriz Vitoria Moreno da; MATOS, Christian Vinicius Leite De; SILVA, Natalia Nogueira Da; BANZATTO, Patricia Cavalcante; CANELLA, Victor Borges. *Papel do RH nas estratégias de inclusão e diversidade nas empresas*. São Paulo: Fatec São Paulo (Bom Retiro), 2024.

SILVA, Laryssa Lustosa Rodrigues; GAGLIARDI, Érika Costa Vieira. *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS) – Curso de Administração, 2023.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos humanos x gestão de pessoas. *Gestão: Revista Científica de Administração*, v. 10, n. 10, p. 24, jan./jun. 2008

UNESCO. Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural. Paris: UNESCO, 2001.

BARROSO, Luan Araújo *et al.* A gestão da saúde mental no ambiente de trabalho relacionado com o desempenho dos funcionários. *Ciências Humanas*, v. 28, n. 134, maio 2024.

FERRETI, Marcelo Galletti. A pauta da saúde mental nas empresas: ocasião para a problematização das medidas individualizadas e individualizantes. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, n. 49, 2024.

GAINO, Loraine Viviam *et al.* O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. *Revista USP*. Disponível em: <https://revistas.usp.br/smad/articles/view/149449/151279> Acessada em: 21 jun. 2025.

MANARELLI, Ana Carolina Cavaleiro *et. al.* Crise da saúde mental: o aumento progressivo da depressão e ansiedade entre os profissionais da saúde. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*.v.18, n. 4, 2024

Harmonia intergeracional no ambiente de trabalho: estratégias de RH para gestão de diferentes grupos geracionais

Alícia Correia PAZIN; Yasmin Silva VELOSO¹; Luciana Ramos de SOUZA²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

alicia.pazin@aluno.cps.sp.gov.br...

² Professora Orientadora do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

luciana.souza02@cps.sp.gov.br

RESUMO:

O ambiente corporativo contemporâneo reúne quatro gerações, *Baby Boomers*, Geração X, *Millennials* e Geração Z, que compartilham os mesmos espaços de trabalho, trazendo valores, expectativas e formas distintas de atuar. Essa diversidade, embora enriquecedora, também apresenta desafios para a gestão de pessoas, pois diferenças de percepção sobre carreira, liderança e tecnologia podem gerar conflitos que afetam o clima organizacional e a produtividade. Por outro lado, quando bem gerida, a convivência intergeracional proporciona aprendizado mútuo, inovação e complementaridade de competências. Nesse contexto, os Recursos Humanos desempenham papel estratégico ao adotar práticas que promovam a integração, como mentoria reversa, treinamentos intergeracionais, políticas de flexibilidade e comunicação adaptativa.

Este estudo tem como objetivo analisar as características e expectativas de cada geração, identificar impactos dos conflitos intergeracionais e propor estratégias de gestão que favoreçam a cooperação e a harmonização entre diferentes grupos etários.

A partir da revisão bibliográfica e do questionário aplicado aos alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Sumaré, constatou-se que os conflitos geracionais existem de forma concreta nas organizações, especialmente relacionados à comunicação, à adaptação tecnológica e às diferentes visões sobre hierarquia e produtividade. Entretanto, tais conflitos não podem ser atribuídos exclusivamente à idade: experiências de vida, contexto social e trajetória profissional exercem influência ainda maior, o que reforça a necessidade de abandonar visões estereotipadas, como a de que mais velhos resistem à inovação ou de que jovens têm menor comprometimento.

Palavras-chave: conflito intergeracional; recursos humanos; gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Barueri: Manole, 2020.

CRUZ, L. A.; SILVA, L. C. O.; LEITE, C. D. S. W. **As novas gerações não têm comprometimento? Diferenças no comprometimento organizacional ao longo dos grupos geracionais.** Revista ReCaPe, v. 9, n. 2, p. 1-21, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/38853/28227>. Acesso em: 14 nov. 2025.

DELOITTE. 2023 **Global Gen Z & Millennial Survey.** 2023. Disponível em: <https://www2.deloitte.com>. Acesso em: 10 nov. 2025.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2017.

FGV – FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Tendências do trabalho e comportamento das novas gerações.** São Paulo: FGV Projetos, 2022.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2018.

FORBES. **The future of work and generations in the workplace.** 2023. Disponível em: <https://www.forbes.com>. Acesso em: 10 nov. 2025.

FRANÇA, A. C. L. **Comportamento organizacional e gestão de pessoas.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRUBB, V. M. **Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho.** São Paulo: Autêntica Business, 2018.

LU, L. **Generational differences in the workplace: a systematic review.** *Journal of Organizational Behavior*, v. 37, n. 1, p. 1-22, 2016.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NOVAES, S. **Perfil geracional: um estudo sobre as características das gerações dos Veteranos, Baby Boomers, X, Y, Z e Alfa.** São Paulo: SINGEP, 2018. Disponível em: <https://singep.org.br/7singep/resultado/428.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2025.

PARRY, E.; URWIN, P. **Generational differences in work values: a review of theory and evidence.** *International Journal of Management Reviews*, v. 13, n. 1, p. 79–96, 2011.

SEBRAE. **Comportamento das novas gerações no mercado de trabalho.** Brasília: Sebrae, 2023.

SILVA, R. C. **A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas.** 2013.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br>. Acesso em: 12 nov. 2025.

STEWART, J.; WALLACE, A.; FINN, R. **Bridging generational gaps in learning and leadership.** *Journal of Workplace Learning*, v. 29, n. 3, p. 25–40, 2017.

STILLMAN, D.; STILLMAN, J. **Geração Z: como entender e lidar com a geração do agora.** São Paulo: HarperCollins, 2017.

TACHIZAWA, T. **Gestão da diversidade nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2020.

TAPSCOTT, D. **A hora da geração digital.** Rio de Janeiro: Agir, 2009.

TRIDAPALLI, J; et al. **Os conflitos da geração x e y no mercado de trabalho**. 2017.

Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/7849/4839>.
Acesso: 16 nov. 2025.

TWENGE, J. M. **Generation Me**. New York: Atria Books, 2017.

O endomarketing como estratégia para a implementação da nova NR-1: Um estudo com profissionais de RH.

Aline Franciele de SOUZA; Beatriz Vitoria LOPES; Rafaela de Oliveira de SOUZA¹; Diogo de Siqueira Camargo VASCONCELOS²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

aline.souza4@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

diogo.vasconcelos@cps.sp.gov.br

RESUMO:

As atualizações da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1) no ano de 2024 tornaram o debate sobre a saúde mental urgente nas organizações, exigindo novas posturas na gestão de pessoas. Diante desse cenário, este estudo buscou compreender como as ações de endomarketing e de comunicação interna podem apoiar o gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho.

Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa exploratória e qualitativa, utilizando-se entrevistas semiestruturadas com uma amostra composta por três profissionais que atuam estrategicamente na gestão de pessoas, relações trabalhistas e em programas corporativos de saúde mental em organizações. O tratamento das informações coletadas ocorreu por meio da técnica de análise de conteúdo.

Os achados indicam que o processo de adaptação à lei não acontece de maneira padronizada nas organizações, variando conforme o nível de maturidade de cada cultura interna. Observou-se que iniciativas como o Diálogo Diário de Segurança (DDS), a criação de áreas focadas em Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO) e o envolvimento da alta liderança fazem total diferença. Além disso, os resultados apontam a reestruturação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) para atuar em parceria com o RH como um ponto crítico para diminuir o preconceito dos funcionários.

Conclui-se que o endomarketing funciona como uma ponte indispensável nas organizações, pois consegue traduzir uma obrigação da lei em um acolhimento real e visível para o trabalhador.

Palavras-chave: endomarketing; riscos psicossociais; NR-1.

REFERÊNCIAS

BEKIN, Saul Faingaus. *Endomarketing: como praticá-lo com sucesso*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. ISBN 8587918338.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. *Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho*. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 23 dez. 1977. Disponível em: [L6514](#) Acesso em: 04 out. 2026

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020*. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria_seprt_6-730_-_altera_a_nr_01.pdf. Acesso em: 04 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Coordenação-Geral de Normalização e Registros. *Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho*. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Normas Regulamentadoras. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978*. Diário Oficial da União, 06/07/78 - Suplemento. Disponível em: [NR-01 \(Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO\)](#). Acesso em 25 mar. 2026

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024*. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o Anexo I da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. Disponível

em: [Portaria MTE nº 1.419 \(NR-01 GRO - nova redação\).pdf — Ministério do Trabalho e Emprego](#). Acesso em: 10 jun. 2026.

BRUM, Analisa de Medeiros. *Endomarketing: como estratégia de gestão*. Porto Alegre: L&PM, 1998.

BRUM, Analisa de Medeiros. *Endomarketing*. 3. ed. Porto Alegre: L&PM, 2010. BRUM, Analisa de Medeiros. *Endomarketing estratégico: como transformar líderes em comunicadores e empregados em seguidores*. São Paulo: Integrare, 2017.

CERQUEIRA, Wilson. *Endomarketing: Educação cultura para a qualidade*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1994.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi e RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e Trabalho: Uma abordagem Psicossomática*. São Paulo: Editora Atlas, 2019. 4. Edição.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989. Disponível em:

<https://www.kufunda.net/publicdocs/METODOS%20E%20TECNICAS%20DE%20PESQUISAS%20SOCIAL%20-%20ANTONIO%20GIL.pdf>. Acesso em: 10 junho. 2026.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia (orgs.). *Saúde mental e trabalho*. Vol. III. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. ISBN 85-7396-358-1.

LAMATTINA, Alexandre de Araújo; MORAIS, Rúbia Carla Ramires. *Segurança e saúde no trabalho*. Formiga: MultiAtual, 2024. ISBN 9786560090699.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: International Labour Office, 1984. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mental health at work: policy brief. Genebra: OMS/OIT, 2022. 20 p. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_856976.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. WHO guidelines on mental health at work: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 10 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. World mental health today: latest data. Geneva: World Health Organization, 2025. 64 p. Disponível em: <https://iris.who.int>. Acesso em: 4 jun. 2026.

SALANOVA, Marisa; LLORENS, Susana; MARTÍNEZ, Isabel M. Contributions from Positive Organizational Psychology to develop healthy and resilient organizations. Papeles del Psicólogo, Castellón, v. 37, n. 3, p. 177-184, set./dez. 2016. Disponível em: [\(PDF\) Contribuições da psicologia organizacional positiva para desenvolver organizações saudáveis e resilientes](#). Acesso em: 10 jun. 2026.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo: Atlas, 1987. Disponível em: [Trivinos-Introducao-Pesquisa-em-Ciencias-Sociais.pdf](#) Acesso em: 26 de abr. 2026.

WILSON, M. G.; DEJOY, D. M.; VANDENBERG, R. J.; RICHARDSON, H. A.; MCGRATH,

A. L. Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology, v. 77, n. 4, p.565–588, 2004. Disponível em: [Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Healthy Work Organization](#). Acesso em: 4 abr. 2026.

Diversidade Etária nas Organizações: importância e impactos

Daniela de TOLEDO; Gisele de Fátima Franco PAULINO; Monica de Lima de JESUS¹; Diogo de Siqueira Camargo VASCONCELOS²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré. Email daniela.toledo@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré. diogo.vasconcelos@cps.sp.gov.br

RESUMO:

O presente trabalho aborda a diversidade etária nas organizações, destacando sua importância para a construção de ambientes corporativos mais inclusivos, colaborativos e produtivos. O estudo teve como objetivo analisar as percepções dos profissionais sobre inclusão geracional e etarismo no ambiente de trabalho, compreendendo os impactos das diferenças de idade nas relações profissionais e no desempenho organizacional.

A pesquisa teve caráter exploratório, utilizando dados quantitativos por meio da aplicação de questionário estruturado com profissionais com idade acima de 50 anos. Os dados coletados permitiram identificar percepções relacionadas à convivência entre gerações, oportunidades profissionais, respeito às diferenças etárias e presença de atitudes preconceituosas no ambiente organizacional.

Os resultados demonstraram que a diversidade etária pode contribuir positivamente para a troca de experiências, compartilhamento de conhecimentos e fortalecimento do trabalho em equipe. Entretanto, também foram identificados desafios relacionados ao etarismo, preconceitos e desigualdades de oportunidades em determinadas situações.

Conclui-se que as organizações possuem papel fundamental na promoção de práticas inclusivas, valorização da diversidade e combate à discriminação etária, contribuindo para ambientes de trabalho mais humanizados, equilibrados e socialmente responsáveis. Além disso, o estudo evidencia a necessidade de políticas organizacionais voltadas ao respeito às diferenças geracionais e à valorização das competências de trabalhadores de todas as idades.

Palavras-chave: diversidade etária; inclusão organizacional; etarismo.

REFERÊNCIAS

ALBERTUNI, P. S.; STENGEL, M. *Maternidade e novos modos de vida para a mulher contemporânea*. Psicologia em Revista, v. 22, n. 3, p. 709, 2016.

ALVES, José Eustáquio Diniz. *Os 12 países com maior quantidade de idosos no século XXI*. EcoDebate, 23 out. 2023. Disponível em: EcoDebate. Acesso em: 20 out. 2025.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; FISCHER, André Luiz; FEVORINI, Fabiana Bittencourt. *Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?* Revista de Gestão, v. 26, n. 2, p. 161–179, 2019.

ARIANA, S. *Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social*. Revista do NUFEN, v. 5, n. 1, p. 12–25, 2025.

BABBIE, Earl. *Métodos de pesquisa de survey*. Belo Horizonte: UFMG, 2014.

BOEHM, Stephan A.; KUNZE, Florian; BRUCH, Heike. *Spotlight on age-diversity climate: the impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes*. Personnel Psychology, v. 67, n. 3, p. 667–704, 2014.

BRASIL. *Estatuto da Pessoa Idosa*. Lei Federal n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. *Censo 2022: número de idosos na população do país cresceu 57,4% em 12 anos*. 23 out. 2023. Disponível em: Gov.br. Acesso em: 11 nov. 2025.

CAMARGO, Lilian Donizeti et al. *Etarismo nas organizações: um tabu velado*. Revista Gestão & Tecnologia, v. 20, n. 3, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

CIBELE, Eliete Cibele Cipriano; BORGES, Maria Alice Pereira; NEUANA, Heliadora Otilia Eugenio Lucas; MACEDO, Maria Lucia Teixeira. *Os desafios do envelhecimento com dignidade frente ao etarismo*. Florianópolis: UFSC, 2024.

Disponível em: UFSC Repositório. Acesso em: 11 nov. 2025.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. *Sentidos do trabalho na diversidade geracional sob a perspectiva teórica das racionalidades*. Anais do CBEOS, 2016.

CORRÊA, J. C.; VERÍSSIMO, J. C. C. *O etarismo no envelhecimento através de uma análise do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.309.642*. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, v. 28, 2025.

CORRÊA, Luciana Silva. *Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho*. Organicom, v. 20, n. 41, p. 120–134, 2023.

COSTANZA, David P. et al. *Generational differences in work-related attitudes: a meta-analysis*. Journal of Business and Psychology, v. 27, n. 4, p. 375–394, 2012.

COUTO, Maria Cecília Pereira. *Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro*. Revista Kairós Gerontologia, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 25–41, 2009.

COX, Taylor Jr.; BLAKE, Stacy. *Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness*. The Executive, v. 5, n. 3, p. 45–56, 1991.

CRISTINA, Elaine Cristina Pinho de Aquino. *Envelhecimento nas organizações: práticas de diversidade etária como estratégia e inovação*. São Paulo: FGV, 2021. Disponível em: FGV Repositório. Acesso em: 11 nov. 2025.

Entenda como o etarismo contribui para a exclusão de pessoas idosas do mercado de trabalho formal. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), 2024. Disponível em: Gov.br MDHC. Acesso em: 11 nov. 2025.

FEITOSA DE CARVALHO, Mônica F. C.; GONÇALVES, P. *Etarismo na administração pública brasileira: desafios e possibilidades*. Curitiba: Uninter, 2020. Disponível em: Uninter Repositório. Acesso em: 11 nov. 2025.

FLEURY, Maria Tereza Leme. *Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras*. RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18–25, 2000.

FRANÇA, L. H. F. P. et al. *Ageism in the organizational context: the perception of Brazilian workers*. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, v. 20, n. 6, p. 762–772, 2017.

GARBIN, K. et al. *A idade como diferencial no engagement dos profissionais de enfermagem*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 35, 2019.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOLDANI, A. M. *Desafios do “preconceito etário” no Brasil*. Educação & Sociedade, v. 31, n. 111, p. 411–434, 2010.

GOMES, G.; RENNER, J. S.; MEYER, D. E. E. *A diversidade de gênero na perspectiva organizacional: um programa de liderança feminina*. Revista de Gestão e Secretariado, v. 14, n. 5, p. 7153–7173, 2023.

IBGE. *Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos*. Agência de Notícias IBGE, 27 out. 2023. Disponível em: IBGE Notícias. Acesso em: 11 nov. 2025.

KUNZE, Florian; BOEHM, Stephan A.; BRUCH, Heike. *Age diversity, age discrimination climate and performance consequences: a cross organizational study*. Journal of Organizational Behavior, v. 32, n. 2, p. 264–290, 2011.

KUNZE, Florian; BRUCH, Heike. *Age-based faultlines and perceived productive energy: the moderation of transformational leadership*. Small Group Research, v. 41, n. 5, p. 593–620, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MALHOTRA, Naresh K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MARTARELLO, R. de A. *Diversidade étnico-racial como moderadora para a vantagem competitiva organizacional*. Revista de Administração Contemporânea, 2024.

NG, Eddy S.; PARRY, Emma. *Multigenerational research in human resource management*. Research in Personnel and Human Resources Management, v. 34, p. 1–41, 2016.

NG, Thomas W. H.; FELDMAN, Daniel C. *The relationship of age to ten dimensions of job performance*. Journal of Applied Psychology, v. 93, n. 2, p. 392–423, 2008.

NORTH, M. S.; FISKE, S. T. *A prescriptive, intergenerational-tension ageism scale: Succession, identity, and consumption (SIC)*. Psychological Assessment, v. 25, n. 3, p. 706–713, 2013.

NUNES, M.; LOPES, F. *Etarismo no mercado de trabalho: desafios e perspectivas*. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

POSTHUMA, Richard A.; CAMPION, Michael A. *Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions*. Journal of Management, v. 35, n. 1, p. 158–188, 2009.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROSA, A. R. *Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 2014.

SEIDL, Juliana Fernandes de Oliveira. *Ageismo, gestão da diversidade etária nas organizações e entrincheiramento na carreira como preditores do planejamento para aposentadoria*. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) — Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: UnB Repositório. Acesso em: 11 nov. 2025.

SHORE, Lynn M. et al. *Inclusion and diversity in work groups: a review and model for future research*. Journal of Management, v. 44, n. 5, p. 189–234, 2018.

SILVA DE ARAÚJO, C. C.; DE SOUZA, P. R.; DE OLIVEIRA ANDRADE, F. R. *The moderating role of diversity management in the relationship between absorptive capacity and innovation: a quantitative study*. Review of Business Management, v. 27, n. 3, 2025.

SILVA, Thales Fabricio da Costa; OLIVA, Eduardo de Camargo; ROMEIRO, Maria do Carmo. *Envelhecimento, ageismo e gestão organizacional: a interface revelada a partir de três revisões da literatura*. Revista Inclusiones, v. 9, n. 3, 2022.

TRIOLA, Mario F. *Introdução à estatística*. 12. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

VIANA, Lauro Oliveira. *Atitudes frente à velhice e percepção de discriminação por idade: um estudo sobre etarismo no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

WINANDY, Fran. *Etarismo: um novo nome para um velho preconceito*. São Paulo: Matrix Editora, 2023.

ZAGHI, D. B. et al. *O impacto da diversidade intergeracional nas organizações*. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 5, p. 5902–5917, 2025.

Políticas de recursos humanos para a inclusão de profissionais com TDAH

Fernanda Carvalho de Araujo CASASSA¹; Rogério Rodolfo BAPTISTA²

¹ Estudante do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

...@cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

rogerio.baptista@cps.sp.gov.br

RESUMO:

Este artigo tem como objetivo analisar se as empresas possuem atualmente políticas de Recursos Humanos que, buscam promover a inclusão de profissionais neurodivergentes, com foco especial em aqueles com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Assim, o empenho é ampliar o diálogo sobre inclusão no mercado de trabalho e ajudar a criar políticas de RH mais justas e eficientes.

A pesquisa parte do entendimento de que o mercado de trabalho contemporâneo valoriza cada vez mais a diversidade e a inovação, mas ainda enfrenta obstáculos tanto estruturais quanto culturais que dificultam a participação plena dessas pessoas com TDAH.

O artigo explora alguns desafios enfrentados por esses profissionais, além da ausência de políticas internas que vão além do estigma associado à condição.

Por fim, concluímos que algumas pessoas com TDAH podem oferecer às organizações criatividade, pensamento inovador e uma capacidade de hiperfoco que pode ser altamente valiosa. A partir dessa reflexão, o trabalho deixa outra reflexão: pensar em práticas mais inclusivas na gestão de pessoas, como flexibilizar as rotinas, investir em treinamentos para lideranças e usar tecnologias de apoio. Essas ações podem beneficiar tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o crescimento da organização.

Palavras-chave: TDAH; adaptação; políticas; bem-estar

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO DÉFICIT DE ATENÇÃO (ABDA). O que é TDAH. Rio de Janeiro: ABDA, 2026. Disponível em: <https://tdah.org.br/sobre-tdah/o-que-e-tdah/>. Acesso em: 13 mar. 2026.

ATTENTION DEFICIT DISORDER ASSOCIATION (ADDA). ADHD & Dopamine: what's the connection?: ADDA, 2026. Disponível em: <https://add.org/adhd-dopamine/>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 22 abr. 2026.

CLEVELAND CLINIC. Neurotransmitters: what they are, functions & types. Cleveland: Cleveland Clinic, 2026. Disponível em: <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/22513-neurotransmitters>. Acesso em: 18 mar. 2026.

MANUAL MSD. Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH): Manual MSD para a Família, 2026. Disponível em: <https://www.msdmanuals.com/pt/casa/problemas-de-sa%C3%BAde-infantil/dist%C3%BArbios-de-aprendizagem-e-do-desenvolvimento/transtorno-do-d%C3%A9ficit-de-aten%C3%A7%C3%A3o-com-hiperatividade-tdah>. Acesso em: 17 mar. 2026.

Políticas internas de diversidade: a equidade racial e de gênero nas organizações brasileiras

Geovana Moreira dos SANTOS; Larissa Rodrigues de Freitas FAJARDO;¹
Diogo de Siqueira Camargo VASCONCELOS²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

geovana.santos3@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

diogo.vasconcelos@cps.sp.gov.br

RESUMO:

Este estudo analisa a percepção de mulheres negras sobre práticas de diversidade e inclusão em organizações da Região Metropolitana de Campinas, com foco no acesso, permanência e ascensão a cargos de liderança. A pesquisa parte do pressuposto de que desigualdades raciais e de gênero são vivenciadas simultaneamente na trajetória profissional deste grupo.

De caráter exploratório e abordagem quantitativa, o estudo utilizou questionário estruturado aplicado a 41 mulheres autodeclaradas negras. Para estruturar a análise, foram desenvolvidas seis dimensões: trajetória profissional, inclusão simbólica, inclusão estrutural, equidade de carreira, liderança negra percebida e barreiras invisíveis.

Os resultados indicam que embora existam avanços no debate sobre a diversidade e inclusão, as desigualdades persistem no âmbito de acesso a oportunidades, desenvolvimento profissional e presença em cargos de liderança. Observa-se também que a existência de prática e políticas nem sempre são efetivas no que se refere à inclusão, evidenciando uma distância entre o discurso institucional e a vivência de mulheres negras na organização.

Palavras-chave: Mulheres negras; diversidade e Inclusão; liderança; equidade racial; interseccionalidade.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Enfrentamento das desigualdades**: proposta de construção do índice de equidade de gênero e raça considerando contextos regionais e territoriais. Brasília: Ministério da Fazenda, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Gênero**: conceitos e termos. Brasília: SPM, 2013. Disponível em: <https://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/GÊNERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2025.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: ASHOKA EMPREENDEDORES SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (org.). **Racismos contemporâneos**. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003. p. 49–58.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117–133, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/ea/a/Zs869RQTMGGDj586JD7nr6k/?lang=pt>. Acesso em: 26 set. 2025.

COX JR., Taylor. **Cultural diversity in organizations: theory, research and practice**. San Francisco: Berrett-Koehler, 1993.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the intersection of race and sex**. University of Chicago Legal Forum, Chicago, v. 1989, n. 1, p. 139–167, 1989. Acesso em: 3 nov. 2025.

DRAY, Guilherme Machado. **A influência dos Estados Unidos da América na afirmação do princípio da igualdade no emprego nos países da lusofonia**. Coimbra: Almedina, 2010. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=ga1FDgAAQBAJ>. Acesso em: 9 nov. 2025.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1972.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 54–63, out./dez. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRCd7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 out. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação**. Petrópolis: Vozes, 2017.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Organização de Flávia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HAIR, Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOOKE, Bell. **Erguer a voz: pensar como feminista, pensar como negra**. São Paulo: Elefante, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Acesso em: 9 nov. 2025.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: relatório 2023–2024**. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/disponivel-para-download-o-perfil-social-racial-e-de-genero-das-1-100-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024/>. Acesso em: 8 nov. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEÃO, Lurdes Meireles. **Metodologia do estudo e pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Petrópolis: Vozes, 2019.

MacDONALD, Geoff; LEARY, Mark R. Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. **Psychological Bulletin**, Washington, DC, v. 131, n. 2, p. 202–223, 2005.

MARTINS, Dayhara. **Diversidade e inclusão: como construir negócios onde todos prosperam**. São Paulo: Pormenor, 2025.

McKINSEY & COMPANY; LEAN IN. **Women in the Workplace 2019**. New York: McKinsey & Company, 2019. Disponível em: <https://womenintheworkplace.com>. Acesso em: 8 nov. 2025.

MOR BARAK, Michàlle E. **Managing diversity**: toward a globally inclusive workplace. 3. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2015.

MORRISON, Ann M.; VON GLINOW, Mary Ann. Women and minorities in management. **American Psychologist**, Washington, DC, v. 45, n. 2, p. 200–208, fev. 1990.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude**: usos e sentidos. 2. ed. São Paulo: Ática, 2003.

NKOMO, Stella M.; COX JR., Taylor. Diverse identities in organizations. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (org.). **Handbook of organization studies**. London: Sage Publications, 1996. p. 338–356.

REIS, João José. A presença negra: encontros e conflitos. In: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Rio de Janeiro: IBGE, 2000.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Pólen, 2019.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena**: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970–1980). Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SEGS – PORTAL NACIONAL. Empresas que apoiam a diversidade têm aumento na lucratividade em 30% e melhora no clima organizacional. **SEGS**, [s. l.], 14 out. 2025. Disponível em: <https://www.segs.com.br/seguos/255860-empresas-que-apoiam-a-diversidade-tem-aumento-na-lucratividade-em-30-e-melhora-no-clima-organizacional>. Acesso em: 8 dez. 2025.

SHORE, Lynn M. et al. Inclusion and diversity in work groups: a review and model for future research. **Journal of Management**, Thousand Oaks, v. 37, n. 4, p. 1262–1289, jul. 2011.

THOMAS JR., R. Roosevelt. **Beyond race and gender**: unleashing the power of your total work force by managing diversity. New York: AMACOM, 1990.

THOMAS JR., R. Roosevelt. **Redefining diversity**. New York: AMACOM, 1996.

TORRES, Cláudio V.; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

WILKINSON, Bethaney. **A lacuna da diversidade**: quando boas intenções geram verdadeiras mudanças culturais. Tradução de Karine Ribeiro. São Paulo: HarperCollins, 2020.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

O papel do departamento de Recursos Humanos na prevenção do assédio moral: uma análise à luz das alterações da NR-1

Jenefer VIEIRA; Tainá Martins do NASCIMENTO¹; Douglas de MATTEU²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

jenefer.vieira@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

douglas.matteu@cps.sp.gov.br

RESUMO:

Este trabalho tem por objetivo analisar o papel do departamento de Recursos Humanos na prevenção do assédio moral, à luz das alterações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico, documental e exploratório, fundamentada em autores que discutem o assédio moral nas relações de trabalho e em normativas oficiais relacionadas à saúde e segurança ocupacional.

Os resultados indicam que o setor de Recursos Humanos desempenha papel estratégico na implementação de políticas preventivas, treinamentos, canais de denúncia e ações educativas, contribuindo para a redução de conflitos e para a promoção de um ambiente de trabalho mais ético e saudável. Conclui-se que a atuação eficaz do RH, alinhada às exigências da NR-1, fortalece a cultura organizacional, previne o assédio moral e favorece a proteção da dignidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: assédio moral; recursos humanos; NR-1.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Norma Regulamentadora nº 1: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo 1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais e altera o Anexo I da Norma Regulamentadora nº 1. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo 1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais da Norma Regulamentadora nº 1. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 maio 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Violência e assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: MPT, 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Assédio moral: o que é, o que não é, o que fazer**. Brasília, DF: TST/CSJT, 2022a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral**. Brasília, DF: TST, 2 maio 2025.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. **Using thematic analysis in psychology**. Qualitative Research in Psychology, Londres, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006.

CGU. Controladoria-Geral da União. **Guia de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual**. Brasília, DF: CGU, 2023.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

LEYMANN, Heinz. **The content and development of mobbing at work**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Abingdon, v. 5, n. 2, p. 165–184, 1996.

MARTININGO FILHO, Anselmo; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: Atlas, 2021.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2020.

A Tripla Jornada Feminina no Curso de Gestão de Recursos Humanos da Fatec Sumaré: percepções, estratégias e encaminhamentos

Jessica Garcia Paulino Brito MESQUITA; Sandra Brito BISIO; Yasmin Araujo de Andrade LIMA; Teresa Cristina Jesus Moura BARBOSA¹; Douglas de MATTEU²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré. Email jessica.mesquita@cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré. douglas.matteu@cps.sp.gov.br

RESUMO:

A tripla jornada de trabalho, estudo e responsabilidades domésticas/familiar, representa um desafio significativo na vida de mulheres estudantes, impactando diretamente sua saúde e permanência acadêmica.

O objetivo desse estudo é analisar como as estudantes vivenciam a tripla jornada e os impactos dessa sobrecarga em sua trajetória acadêmica. Especialmente buscou-se identificar o perfil das participantes, descrever a rotina, analisar dificuldades, verificar efeitos da continuidade do curso e identificar estratégias de enfrentamento.

A pesquisa caracterizou-se como descritiva, com abordagem mista, quantitativa e qualitativa, realizada com 55 alunas do 1º ao 6º semestre, por meio de um questionário estruturado online.

Os resultados demonstraram que a maioria das participantes trabalham, mais da metade apresentam dificuldades em conciliar as demandas e relatam falta de tempo para estudar adequadamente, parte dessas alunas afirmam já ter deixado de participar de atividades acadêmicas devido à sobrecarga, e pensaram em trancar ou desistir do curso. A tripla jornada configura uma realidade intensa e desgastante, que afeta a saúde física e emocional e compromete o desempenho e a permanência das estudantes, evidenciando a necessidade de políticas que promovam maior suporte e flexibilidade.

Palavras-chave: tripla jornada; qualidade de vida; permanência acadêmica

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amanda. **Ansiedade pode melhorar com apoio familiar?** [S. l.], 2019. Disponível em: <https://draamandaalmeida.com.br/glossario/ansiedade-pode-melhorar-com-apoio-familiar/>. Acesso em: 6 jun. 2026.

ÁVILA, Rebeca Contrera. **Trajetórias e estratégias escolares de mulheres de camadas populares que vivenciam uma tríplice jornada diária: trabalho remunerado, trabalho doméstico e estudos.** 2010. 226 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2010. Disponível em:

<https://repositorio.ufsj.edu.br/server/api/core/bitstreams/9d2ac15d-688e-4384-89c1-8dabffe4c905/content>. Acesso em: 5 jun. 2026.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 11 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 6 jun. 2026.

COSTA, Fabiana Alves da. Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos: Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/pretextos/article/view/15986>. Acesso em: 11 nov. 2025.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução de Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 32, n. 2, p. 1-18, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/36316>. Acesso em: 11 nov. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil, 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2025.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, cidadania e gênero. In: COSTA, Ana Alice et al. (org.). **Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero**. São Paulo: CUT, 2002. p. 99-136.

HIRATA, Helena. Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho. **Revista Educação e Tecnologia**, Belo Horizonte, n. 6, p. 144-156, 2003.

HIRATA, Helena. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres: um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, Ana Alice et al. (org.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004. p. 13-20.

HIRATA, Helena. Entrevista. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 199-203, 2006.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. ***The second shift: working families and the revolution at home***. New York: Penguin Books, 2012.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 86, p. 93-103, mar. 2010.

MARTINS, Sabrina dos Santos Vidigal; FERREIRA, Victor Claudio Paradelá; COSTA, Débora Vargas Ferreira. Casais de dupla jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família. **Economia & Gestão**, Belo Horizonte: PUC Minas, v. 24, n. 68, p. 77-99, maio/set. 2024. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/29084>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SEMESP. **Mapa do ensino superior no Brasil: o retrato das organizações acadêmicas da rede privada no Brasil**. 16. ed. São Paulo: Semesp, 2026. Cap. 26: Evasão, p. 56-59. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/mapa/edicao-16/>. Acesso em: 30 maio 2026.

SILVA, Marineide Ferreira da; SILVA, Priscilla Pinto Costa da. Lazer e saúde mental: desafios de estudantes do curso de Educação Física Licenciatura da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. **Corpo e Consciência**, Cuiabá, v. 28, 2024. Disponível em: <https://www.periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/corpoconsciencia/article/view/18603>. Acesso em: 4 jun. 2026.

VIEIRA, Adriane; AMARAL, Grazielle Alves. A arte de ser beija-flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/sYY4pGvn5HKn6L9dMrPFLfK/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 11 nov. 2025.

Proposições de estratégias para os processos de Recursos Humanos sobre inclusão de pessoas no transtorno do espectro autista no mercado de trabalho

Julia Gonçalves da SILVA; Luana Nogueira de SOUSA; Mariana Starnino PIRES¹;
Rafael Fabiano Fagundes WEBER²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

julia.silva506@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

rafael.weber@cps.sp.gov.br

RESUMO:

Este estudo analisa o processo de inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho sob a perspectiva da gestão de Recursos Humanos e dos colaboradores, identificando barreiras corporativas e propondo estratégias de acolhimento organizacionais.

A metodologia caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa, com dados coletados por meio de um questionário aplicado a 45 profissionais atuantes no mercado, majoritariamente localizados na Região Metropolitana de Campinas.

Os resultados de campo revelam que a inclusão ainda ocorre de forma restrita e parcial no ambiente corporativo. Metade dos respondentes (50,0%) afirma que os profissionais com TEA não possuem igualdade de acesso ao crescimento interno, evidenciando um "teto de vidro" para a progressão de carreira. Adicionalmente, mapeou-se um elevado índice de preconceito atitudinal nas estruturas organizacionais: 67,4% dos participantes identificam preconceito por parte dos empregadores nos processos de recrutamento e seleção, enquanto 52,2% testemunham episódios de discriminação vinda dos próprios colegas de equipe no cotidiano de trabalho. Esse cenário culmina em um processo de precarização laboral, confirmado por 54,3% da amostra, que aponta a prevalência de vagas de baixa qualidade e menor remuneração para este público específico. Conclui-se que o ecossistema corporativo atual tende a instrumentalizar o trabalhador com TEA apenas para o cumprimento burocrático de metas legais, como a Lei de Cotas, falhando em oferecer um ambiente equitativo.

Diante disso, recomenda-se a adoção de metodologias estruturadas de acompanhamento contínuo e programas obrigatórios de sensibilização para mitigar o capacitismo estrutural.

Palavras-chave: inclusão; recursos humanos; neurodiversidade.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o espectro autista**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ARMSTRONG, Thomas. **Neurodiversidade no trabalho**: sintonizando as mentes neurodivergentes na cultura corporativa. Tradução de Maria Sílvia Mourão Neto. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 out. 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.861, de 18 de julho de 2019**. Altera a Lei nº 7.853/1989 para incluir dados sobre autismo no censo demográfico. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 18 jul. 2019.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CESÁRIO, Joelson de Lima Silva; FLAUZINO, Vitor Hugo Pires; MEJIA, Juana Virginia Cabrera. Metodologia científica: principais tipos de pesquisas e suas características. **Revista Científica Núcleo do Conhecimento**, [s. l.], v. 5, p. 23-33, 2020.

CORREIA, Gabriele Borges; PRADO, Rafaela Elizei; SILVA, Viviane Leonel da. **A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – [Instituição de Ensino Não Identificada], [S. l.], [20--].

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O Estatuto da Pessoa com Deficiência e os reflexos nas relações de trabalho: a adaptação razoável como direito fundamental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 84, n. 2, p. 45-62, abr./jun. 2018.

FONTELLES, Mauro José; SIMÕES, Marcela Gomes; ALMEIDA, José Carlos; FONTELLES, Rogério Gomes de Souza. Metodologia da pesquisa: diretrizes para o cálculo do tamanho da amostra. **Revista Pan-Amazonense de Medicina**, Ananindeua, v. 24, p. 57-64, 2010.

GIACONI, Catia; RODRIGUES, David. **Inclusão e Neurodiversidade**: caminhos para uma cultura organizacional acolhedora. Rio de Janeiro: LTC, 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INSTITUTO INCLUSÃO BRASIL. **DSM-5 e CID-11**: diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista. [S. l.], [20--]. Disponível em: <https://institutoinclusaobrasil.com.br>. Acesso em: 13 jun. 2026.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141-156, set./dez. 2017.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição; VENDRAMETTO, Oduvaldo. **Autista no mercado de trabalho**. São Paulo: Edgard Blücher, 2021.

NEMOTO, Tomoko; BEGLAR, David. Developing Likert-Scale Questionnaires. In: JALT CONFERENCE PROCEEDINGS, 2013, Tokyo. **Anais [...]**. Tokyo: JALT, 2014. p. 1-8.

SCHMIDT, Verônica Lana. **Inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho**: breve contextualização. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015.

SILVA, Aline Maria; RESENDE, Marcos Vinícius. Barreiras atitudinais e a inclusão do autista no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Gestão e Direitos Humanos**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 112-129, 2021.

SILVA, Roberto Sousa da. **As Barreiras no Processo Seletivo para pessoas com Transtorno do Espectro Autista**: Um Estudo sobre Desafios e Soluções. [S. l.]: CINTEC, 2023.

STEFANO, Nara; RIGHI, Alana Woods; LISBOA, Márcio Goulart; GODOY, Leoni Pentiado. Utilização das dimensões da qualidade e escala Likert para medir a satisfação dos clientes de uma empresa prestadora de serviços. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 27., 2007, Foz do Iguaçu. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ABEPRO, 2007.

TONELLI, Maria José. Além das cotas: gestão da diversidade e a inclusão de profissionais neurodivergentes nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 59, n. 4, p. 280-292, 2019.

ZANELLA, Liane Carlyle Hermes. **Metodologia de Pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011.

A percepção dos profissionais sobre os fatores de impacto do home office

Larissa Daiane FERREIRA; Rebeca Zanardi da SILVA; Shirley Infel LUCAS¹;
Diogo de Siqueira Camargo VASCONCELOS²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

larissa.ferreira2@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

diogo.vasconcelos@cps.sp.gov.br

RESUMO:

O trabalho em home office ganhou destaque nos últimos cinco anos, especialmente entre 2020 e 2024, após a pandemia de Covid-19, trazendo mudanças na forma como as atividades são realizadas nas organizações. Dessa maneira, este estudo analisa a percepção de profissionais sobre os fatores de sucesso desse modelo de trabalho, a partir de suas experiências no dia a dia.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas com três profissionais com experiência no regime remoto ou híbrido. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo.

Os resultados evidenciam que o sucesso do home office não ocorre de forma uniforme, sendo influenciado por diferentes condições organizacionais. Observou-se que fatores como comunicação, autonomia, suporte da gestão, condições de trabalho e bem-estar se relacionam diretamente com a forma como o trabalho é desenvolvido, podendo favorecer a execução das atividades quando bem estruturados ou gerar dificuldades quando não estão presentes. Destaca-se que a ausência de alinhamento, suporte ou organização tende a impactar negativamente a experiência dos profissionais.

Assim, o estudo evidencia que a efetividade do home office depende do equilíbrio entre esses fatores e da forma como são conduzidos no ambiente organizacional.

Palavras-chave: home office; fatores de sucesso; gestão de pessoas

REFERÊNCIAS

ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 22, n. 1, p. 40–68, 2021. DOI: 10.1177/1529100620978610.

ARAÚJO, L. S.; OLIVEIRA, P. R. C. Gestão do trabalho remoto e fatores de sucesso no contexto organizacional. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 14, n. 1, p. 25–38, 2022. DOI: 10.18361/2179-3565.14.1.25.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, A.; SILVA, M. J. Transformações do trabalho e novas práticas de gestão. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 6, p. 103–115, 2021. DOI: 10.1590/1982-7849rac2021210303.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 set. 2025.

BASTOS, A. V. B. Teletrabalho e gestão de pessoas no contexto pós-pandemia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 1850–1858, 2022. DOI: 10.5935/rpot/2022.2.22015.

BLOOM, N.; HAN, R.; LIANG, J. How hybrid working from home works out. Cambridge, MA: **National Bureau of Economic Research**, 2022. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w30292>. Acesso em: 10 out. 2025.

BLOOM, N.; LIANG, J.; ROBERTS, J.; YING, Z. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. **American Economic Review**, v. 105, n. 1, p. 191–245, 2015. DOI: 10.1257/aer.20141439.

BOUZIRI, H.; SMITH, D. R. M.; COOPER, C.; PLATT, S.; ROBERTS, R. Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 77, n. 7, p. 509–510, 2020. DOI: 10.1136/oemed-2020-106599.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Research design**: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 5. ed. Thousand Oaks: Sage, 2018.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; GEVERS, J. D. Remote work, work engagement and well-being: challenges and opportunities. **Current Opinion in Psychology**, v. 52, 101643, 2023. DOI: 10.1016/j.copsyc.2023.101643.

DUARTE, J. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, J.; BARROS, A. (orgs.) **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 62–83. Disponível em: <https://oespecialista.safra.com.br/home-office-pesquisa-fea-fia/>. Acesso em: 26 out. 2025.

FONSECA, R. P.; MENESES, P. P. M. Flexibilidade e engajamento no trabalho remoto: desafios para a gestão contemporânea. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 5, p. 1–25, 2022.

HAUBRICH, H.; FROEHLICH, C. Gestão do trabalho remoto: desafios e perspectivas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 4, p. 162–176, 2020. DOI: 10.1590/1982-7849rac2020190356.

KNIFFIN, K. M. *et al.* COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. **American Psychologist**, v. 76, n. 1, p. 63–77, 2021. DOI: 10.1037/amp0000716.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C. Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 72, n. 2, p. 330–359, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/41098>. Acesso em: 13 set. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da era digital. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MELLO, A. A. A.; TONELLI, M. J. Teletrabalho, pandemia e relações de trabalho no Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, edição especial, p. 1057–1073, 2021.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2017.

MÜLLER, T.; HUPPERTZ, L.; WAGNER, D.; SCHULLER, T. How can the transition from office to telework be managed? Empirical evidence on tasks and workplace suitability. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 987530, 2022. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.987530.

NG, T. W. H.; LAM, S. S. K.; FELDMAN, D. C. Remote work and leadership effectiveness: the role of trust and communication. **Journal of Vocational Behavior**, v. 135, 103722, 2022. DOI: 10.1016/j.jvb.2022.103722.

OLIVEIRA, M.; GOMES, L. Gestão de pessoas e os impactos do teletrabalho no pós-pandemia: desafios e oportunidades. **Revista Gestão e Sociedade**, v. 17, n. 2, p. 55–72, 2023. DOI: 10.21171/ges.v17i2.3754.

OLIVEIRA, S. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Liderança e engajamento em ambientes de trabalho virtuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 4, p. 111–126, 2020. DOI: 10.17652/rpot/2020.4.08.

PASCHOAL, T.; SILVA, P. M.; DEMO, G.; FOGAÇA, N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores do ensino público no Distrito Federal. Contextus: **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 1, p. 1–12, 2022. DOI: 10.19094/contextus.v20i1.74259.

SARKER, S.; XIAO, X.; BEAULIEU, T. Managing remote teams in the digital era: new leadership challenges. **Journal of Business Research**, v. 145, p. 658–670, 2022. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.02.012.

SHIRMOHAMMADI, M.; AUDET, J.; CAMPBELL, K. M. Working from home: examining employees' experiences and adjustment to remote work. **International Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 10, p. 2097–2123, 2022.

TAVARES, M. C. **Gestão de pessoas e liderança no trabalho remoto**. São Paulo: Atlas, 2021.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 1, p. 133–162, jan./mar. 2021. DOI: 10.21874/rsp.v72i1.4938. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6273>. Acesso em: 13 set. 2025.

WANG, B.; LIU, Y.; QIAN, J.; PARKER, S. K. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. **Applied Psychology**, v. 70, n. 1, p. 16–59, 2021. DOI: 10.1111/apps.12290.

WELLS, J. *et al.* A systematic review of the impact of remote working referenced to the concept of work–life flow on physical and psychological health. **Workplace Health & Safety**, v. 71, n. 11, p. 507–521, 2023. DOI: 10.1177/21650799231176397.

Comunicação e Integração de Estrangeiros no mercado de trabalho brasileiro

Maria Eduarda LORENÇATTO; Mariana Nunes SILVA; Peter Cassiano Lopes de ARAÚJO¹;
Angela Trimer de OLIVEIRA²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

mariana.silva10@aluno.cps.sp.gov.br

² Professora Orientadora do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

angela.oliveira03@cps.sp.gov.br

RESUMO:

Este estudo tem como objetivo compreender e identificar os principais desafios enfrentados pela área de Recursos Humanos em relação à comunicação interna, à inclusão e à integração de colaboradores estrangeiros no ambiente organizacional.

Busca-se analisar como as diferenças culturais e linguísticas influenciam a adaptação desses profissionais, bem como mapear as estratégias que podem ser utilizadas pela gestão de pessoas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

A metodologia adotada consistiu em uma pesquisa descritiva com abordagem qualiquantitativa, utilizando o levantamento bibliográfico e a aplicação de questionários estruturados direcionados a colaboradores estrangeiros e profissionais de Recursos Humanos atuantes no mercado brasileiro, com foco no segmento de supermercados.

A partir da análise dos dados coletados, foi possível identificar barreiras de comunicação, dificuldades de adaptação e os desafios encontrados pelo setor de RH na estruturação de práticas que favoreçam a integração desse público. Os resultados demonstram a relevância de uma atuação estratégica dos Recursos Humanos voltada ao desenvolvimento de ações inclusivas, suporte linguístico, valorização da diversidade e aprimoramento da comunicação interna.

Palavras-chaves: comunicação; integração; contratação de estrangeiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. **Institui a Lei de Migração. Diário Oficial da União**, Brasília, 25 maio 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 14. nov. 2025.

BAENINGER, Rosana. **Rotatividade Migratória: um novo olhar para as migrações internas no Brasil**. Migrações e dados estatístico. v. 20, n. 39, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CERQUEIRA, Aline Silva. **Gestão da Diversidade e da Inclusão nas Organizações**. Salvador, 2023. Disponível em: https://portal.ifba.edu.br/salvador/ensino/cursos/superior/graduacao/administracao/monografias/2023-1.2/ALINE_CERQUEIRA.pdf. Acesso em: 10. nov. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DAVIDSON, M. N.; FERDMAN, B. M. **Diversity and inclusion what difference does it make?** The Industrial-Organizational Psychologist, v. 39, n. 2, 2001.

DIAS, Marina. **Recrutamento e Seleção (R&S): o que é, como fazer e melhores práticas**. Gupy. 2018. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 09. nov. 2025.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Gestão de Pessoas: Fundamentos e tendências**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/112521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf>. Acesso em: 14. nov. 2025.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

JUNGER DA SILVA, Gustavo; CAVALCANTI, Leonardo; DE OLIVEIRA, Antônio Tadeu Ribeiro. **Refúgio em Números** 10ª Edição. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Departamento das Migrações. Brasília, DF: OBMigra, 2025. MANFROI, Luciana. **Oportunidades e comunicação para empresa a partir da inclusão**. Maringá, Universidade Cesumar, 2024. Disponível em: https://livrodigital.unicesumar.edu.br/educacao_continuada/pos/ocepi_v4.pdf. Acesso em: 09. nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). **Guia de comunicação intercultural**. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mi/pt-br/assuntos/seus-direitos/refugio/publicacoes/anexos/Guia_Comunicacao_Intercultural_0.pdf. Acesso em: 09. nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). **Integração de migrantes venezuelanos e haitianos beneficiários do programa de assistência financeira da OIM no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/study-brief-integracao-de-migrantes-venezuelanos-e-haitianos.pdf>. Acesso em: 14. nov. 2025.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

TORRES, Cláudio Vaz. et al. **Diversidade e Inclusão nas Organizações**. 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes. Acesso em: 10. nov. 2025.

TROMPENAARS, Fons; HAMPDEN-TURNER, Charles. **Dançando na onda da cultura: compreendendo a diversidade cultural nos negócios**. São Paulo: Record, 1999.

MARCHIORI, Marlene. **Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico**. São Paulo: Difusão, 2006.

RH alinhado a Tecnologia da Informação

Marly Amaral BERALDO; Natasha de Oliveira BACCAN¹; Rogério Rodolfo BAPTISTA²

¹ Estudantes do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

marly.beraldo@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

rogerio.baptista@cps.sp.gov.br

RESUMO:

A transformação digital tem promovido mudanças significativas nos processos de Recursos Humanos (RH) e Departamento Pessoal (DP), exigindo das organizações a adoção de tecnologias capazes de otimizar rotinas administrativas e apoiar a tomada de decisões. Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos do alinhamento entre tecnologia da informação e gestão de pessoas nos processos de RH e DP, considerando os benefícios operacionais e os desafios humanos, culturais e legais associados à digitalização.

A pesquisa adotou abordagem mista, de natureza descritiva, utilizando pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Os dados foram coletados por meio de questionário digital aplicado a 80 profissionais atuantes nas áreas de RH e DP em organizações de diferentes portes e segmentos.

Os resultados evidenciaram ampla utilização de ferramentas digitais para controle de jornada, gestão de documentos e disponibilização de informações trabalhistas. Entre os principais benefícios identificados destacam-se a maior agilidade nos processos, a redução de erros operacionais e o acesso facilitado às informações pelos colaboradores. Entretanto, também foram observados desafios relacionados à resistência à mudança, necessidade de capacitação contínua, dificuldades de adaptação aos recursos digitais e adequação às exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Conclui-se que a transformação digital representa um importante avanço para os setores de RH e DP, contribuindo para a eficiência organizacional. Contudo, seu sucesso depende não apenas da adoção de tecnologias, mas também do desenvolvimento de competências, da gestão da mudança e da conformidade legal, fatores essenciais para a consolidação de processos digitais eficazes e sustentáveis.

Palavras-chave: transformação digital; gestão de pessoas; departamento pessoal.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Fernando *et al.* A transformação digital no setor de recursos humanos: um estudo de caso sobre o uso da tecnologia no processo de recrutamento e seleção. CONGRESSO INTERNACIONAL DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO, 1, **Anais ...**, 2019

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (ANPD). **Guia orientativo para definição dos agentes de tratamento de dados pessoais e do encarregado**. Brasília, DF: ANPD, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/anpd/>

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano nas organizações**. 5. ed. Barueri: Atlas, 2020.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. esp., p. 183-196, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

TOTVS. **Relatório de adoção tecnológica no RH brasileiro**. São Paulo: TOTVS, 2023. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/>

TOTVS. **RH digital: desafios e tendências da transformação digital no RH**. São Paulo: TOTVS, 2023. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/gestao-rh/rh-digital/>.

ULRICH, Dave. **Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH**. São Paulo: Futura, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VIAL, Gregory. **Understanding digital transformation: a review and a research agenda**. *The Journal of Strategic Information Systems*, Amsterdam, v. 28, n. 2, p. 118-144, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>.

Treinamento de liderança e transferência de aprendizagem: uma análise em uma multinacional do setor industrial

Thaissa Ferreira ANDRADE¹; Paulo Eduardo FERREIRA²

¹ Estudante do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

thaissa.andrade@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

paulo.ferreira01@cps.sp.gov.br

RESUMO:

O treinamento e desenvolvimento de liderança tem se consolidado como uma ferramenta estratégica nas organizações contemporâneas, entretanto, nem sempre o conhecimento adquirido é efetivamente aplicado no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar de que forma os programas de desenvolvimento de liderança incorporam práticas que favorecem a transferência de aprendizagem, com ênfase na aplicação prática do conhecimento em uma multinacional do setor industrial.

A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, de natureza exploratória, sendo realizada por meio da aplicação de um formulário estruturado, composto por perguntas fechadas com escala de avaliação, aplicado a colaboradores. O referencial teórico fundamenta-se em estudos nacionais e internacionais sobre treinamento, liderança e transferência de aprendizagem, destacando modelos que evidenciam a importância do ambiente organizacional, do design do treinamento e do suporte à aplicação do aprendizado.

Os resultados indicaram que os colaboradores reconhecem a relevância dos treinamentos realizados, porém apontam limitações na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho, evidenciando que fatores como apoio organizacional, cultura e oportunidade de aplicação influenciam diretamente a transferência do conhecimento. Conclui-se que a eficácia dos programas de liderança depende da capacidade de transformar o aprendizado em prática, sendo a transferência de aprendizagem elemento essencial para o alcance de resultados organizacionais.

Palavras-chave: Treinamento de liderança; transferência de aprendizagem; desenvolvimento organizacional.

REFERÊNCIAS

BALDWIN, T. T.; FORD, J. K. Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, v. 41, n. 1, p. 63–105, 1988.

BLUME, B. D.; FORD, J. K.; BALDWIN, T. T.; HUANG, J. L. Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*, v. 36, n. 4, p. 1065–1105, 2010.

BURKE, L. A.; HUTCHINS, H. M. Training transfer: an integrative literature review. **Human Resource Development Review**, v. 6, n. 3, p. 263–296, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILPIN-JACKSON, Y.; BUSHE, G. R. Leadership development training transfer: a case study of post-training determinants. **Journal of Management Development**, v. 26, n. 10, p. 980–1004, 2007.

HOLTON, E. F.; BATES, R. A.; RUONA, W. E. Development of a generalized learning transfer system inventory. **Human Resource Development Quarterly**, v. 11, n. 4, p. 333–360, 2000.

LACERENZA, C. N.; REYES, D. L.; MARLOW, S. L.; JOSEPH, D. L.; SALAS, E. Leadership training design, delivery, and implementation: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 12, p. 1686–1718, 2017.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SALAS, E.; CANNON-BOWERS, J. A. The science of training: a decade of progress. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 471–499, 2001.

SALAS, E.; TANNENBAUM, S. I.; KRAIGER, K.; SMITH-JENTSCH, K. A. The science of training and development in organizations: what matters in practice. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 13, n. 2, p. 74–101, 2012.

TAFVELIN, S.; STENLING, A.; ARONSSON, G.; WESTRA, D. Integrating a transfer perspective into evaluations of leadership training. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 42, n. 6, p. 856–868, 2021.

WICK, C.; POLLOCK, R.; JEFFERSON, A. **6Ds: as seis disciplinas que transformam educação em resultados para o negócio**. São Paulo: Évora, 2011.

YIN, R. K. Estudo de caso: **planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

Treinamento de liderança e transferência de aprendizagem: uma análise em uma multinacional do setor industrial

Jemima Herica Silva de FRANÇA; Thalyta Santos PEREIRA¹; Renato Cesar Ferreira FERNANDES²

¹ Estudante do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.
thalyta.pereira@aluno.cps.sp.gov.br

² Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de Sumaré.
renato.fernandes@cps.sp.gov.br

RESUMO:

O presente estudo analisa as práticas de endomarketing em uma empresa do setor logístico da Região Metropolitana de Campinas, com foco em sua influência no engajamento dos colaboradores.

Trata-se de um estudo de caso com abordagem mista, que envolveu levantamento bibliográfico e coleta de dados por meio de questionários com colaboradores de diferentes níveis hierárquicos.

Os resultados indicam que, embora existam iniciativas de comunicação interna, estas apresentam baixa estruturação e alcance limitado, impactando negativamente a percepção de reconhecimento, motivação e alinhamento organizacional. Observou-se que 48% dos respondentes avaliam positivamente a comunicação interna, enquanto 24% apresentam avaliação negativa, evidenciando fragilidades no processo comunicacional. Além disso, 92% dos participantes percebem influência positiva parcial ou total das ações de endomarketing na motivação.

Conclui-se que a adoção de estratégias mais estruturadas de endomarketing pode contribuir significativamente para o fortalecimento do engajamento e do desempenho organizacional.

Palavras-chave: Endomarketing; Engajamento organizacional e Comunicação interna.

REFERÊNCIAS

- BEKIN, Saul Faingaus. **Endomarketing: como praticá-lo com sucesso**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- BRUM, Analisa de Medeiros. **Endomarketing como estratégia de gestão**. Porto Alegre: L&PM, 2000.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

KAHN, William A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LOUREIRO, Rodrigo. Pesquisa revela os aplicativos de mensagens mais utilizados no Brasil. **Exame**. 4 set. 2019. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/pesquisarevela-os-aplicativos-de-mensagens-mais-utilizados-no-brasil/>. Acesso em: 20 jun. 2026.

PIMENTA, Márcio Lopes; SILVA, Andrea Lago da; YOKOYAMA, Marcos Hideyuki. Integração entre logística e marketing: fatores críticos na perspectiva de interação e colaboração. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, vol. 17, n. 3, set./dez. 2011, p. 716-741.