

Clima Organizacional em Habitat de Inovação: Organizações Buscando a Excelência

Climate in the Habitat of Innovation: Organizations Pursuing Excellence

Prof^o Me. Fernando Luis Macedo^{1*}, Prof^a M^a Adriana Pagan Tonon¹, Prof^a Dr^a Creusa Sayuri Tahara Amaral².

RESUMO

Nos dias atuais, manter uma empresa aberta tornou-se um obstáculo muito grande. Desta forma, as organizações buscaram na inovação, *Habitats* de inovação e no clima organizacional, a busca pela excelência no seus negócios. O objetivo da pesquisa é demonstrar através da revisão da literatura as condições que colaboram para que as organizações sejam mais eficientes quando o clima organizacional é bem aplicado em empresas que inovam. Trata-se de um estudo de revisão da literatura de caráter descritivo-exploratório. A busca de produção científica processou-se no intervalo de 2013, 2022 empregando as palavras-chave: Clima Organizacional, Habitat de Inovação, Empresas e organizações. Observou-se que inovar se tornou uma tarefa obrigatória para que as organizações continuem se desenvolvendo por muitos anos. Que os *Habitats* de Inovação seriam locais escolhidos de forma estrutural, buscando o desenvolvimento de produção de novas empresas, e que o clima organizacional de excelência buscando a qualidade de seus colaboradores corroboram para o aumento de produtividade e lucros.

Palavras-chave: Clima Organizacional 1; *Habitat* de Inovação 2; Empresas e organizações 3.

ABSTRACT

Nowadays, keeping a company open has become a major obstacle. In this way, organizations have sought innovation, innovation habitats, and organizational climate to search for excellence in their business. The objective of the research is to demonstrate through literature review the conditions that collaborate for organizations to be more efficient when the organizational climate is well applied in companies that innovate. This is a descriptive-exploratory literature review study. The search for scientific production was carried out between 2013 and 2022 using the keywords: Organizational Climate, Innovation Habitat, Companies and Organizations. It was observed that innovating has become a mandatory task for organizations to continue developing for many years. The Innovation Habitats would be places chosen structurally, seeking the development of production of new companies, and that the organizational climate of excellence, seeking the quality of its collaborators, corroborates to the increase of productivity and profits.

Keywords: Organizational Climate 1; Innovation Habitat 2; Companies and Organizations 3.

¹ Instituto Municipal de Ensino Superior de Catanduva

* fernando.planetasurf@gmail.com

² Universidade de Araraquara - UNIARA

INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo é apontado por inovações consideráveis, onde observamos dia a dia as alterações nas estruturas e eventos de muitas empresas. Países Subdesenvolvidos sofrem o impacto das alterações proativas que acontecem a cada dia no ambiente dos negócios. Desta forma, inovar tornou-se obrigatório para que uma organização mantenha-se ativa e produtiva no segmento de atividades, com o objetivo de alcançar a competitividade. Contudo, os administradores de pequenas e médias corporações têm dificuldades em adequação às rotinas, com problemas internos, principalmente os relacionados ao conhecimento de seus colaboradores e à gestão da inovação (PINHO, 2014).

Segundo Williams (2017), os negócios nos dias de hoje vem passando por quebras de padrões antigos, com desintegração de obstáculos comerciais e o aumento impressionante do desenvolvimento das tecnologias, e destacando o trabalho de Silva et al. (2017), considera a continua procura por aperfeiçoamento competitivo e de performance na seara empresarial, melhorando o surgimento de uma nova formação de gestores e colaboradores, com o objetivo cada vez mais para uma diminuição de riscos e oportunidades

Para Amitrano et al. (2018), a inovação surgiu em volta de uma tecnologia geralmente própria contornando cada vez mais uma enorme rede de atores, com interesse na tecnologia, como um dos elementos circunstanciais para a evolução dos negócios. Segundo os autores, um Ecossistema de Inovação (EI) está ajustado em trabalhos operacionalizados pelos atores, com um propósito: a inovação.

A definição dada para inovação, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2018), é um produto atual ou aperfeiçoado que diferencia-se significativamente dos produtos ou processos antecedentes da unidade, e que foi concedidos para consumidores em potencial (produto) ou disposto em uso pela unidade (processo).

Observa-se que uma grande quantidade de trabalhadores não tem um acolhimento adequado à saúde mental, o que determina o indivíduo, influenciando no afastamento dos funcionários, todavia, a falta de motivação traz a sensação de estagnação profissional, já que o clima organizacional atinge diretamente a questões emocionais dos profissionais. Um líder deve ter a capacidade de motivar pessoas positivamente, ter a

competência de diferenciar a emoção de outras interações e de administrar os ânimos dos trabalhadores (OLIVEIRA; FERREIRA; COSTA, 2022).

Este artigo se justifica por trabalhar um assunto muito significativo, que são: *Habitat* de Inovação; Clima Organizacional e Biotecnologia. Os três associados trazem um ambiente de sucesso nas organizações contemporâneas, que são entregadas a batalhas dia a dia nas questões relacionadas à competitividade e permanência do mercado atual.

Por isso, do ponto de vista científico, estudar o clima organizacional das organizações, poderá trazer resultados mais efetivos para as empresas, visto que, o bem-estar dos trabalhadores de uma empresa devem ser um sinal de alerta a ser considerado pelos gestores de suas organizações, sempre com o objetivo de alcançar resultados a serem alcançados. Sendo assim, as práticas que atendem as condições de trabalho devem merecer mais cuidado, já que devem ter foco à proteção e compromisso dos trabalhadores em questões aos benefícios, segurança, saúde e tecnologia (FOGAÇA et al., 2021).

Do ponto de vista social, a biotecnologia tem uma importante atuação na qualidade de vida das pessoas, atuando muito com o meio ambiente, na qual, a biorremediação que é uma técnica que utiliza organismos vivos na decomposição da matéria orgânica, sendo um processo sustentável e um excelente recurso na administração de resíduos, na qual, o uso de bactérias como procedimentos biotecnológicos usados para o tratamento de inúmeros tipos de sedimentos, trazendo incontáveis vantagens ao meio ambiente (CONTARINI et al., 2022).

Portanto, este trabalho poderá ajudar as empresas tecnológicas tanto nas questões científicas estudando melhor as estruturas organizacionais tanto sociais, melhorando o bem-estar dos profissionais ajudando em sua qualidade de vida.

Trata-se de um estudo de revisão da literatura de caráter descritivo-exploratório. A busca de produção científica processou-se entre os anos de 2022, com a apuração das publicações indexadas na *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO) e na Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), apurando os artigos no intervalo de 2013, 2022 empregando as palavras-chave: Clima Organizacional, Habitat de Inovação, Empresas e organizações. As dissertações foram obtidas na biblioteca do Instituto Municipal de Ensino Superior de Catanduva - SP (IMES) em arquivos *online*.

Os critérios de inclusão compreenderam pesquisas referentes as organizações que buscam excelência, publicações de Língua Portuguesa e em formatos de artigos,

livros, *sites*, institutos de pesquisas, totalizando 19 artigos, 1 institutos de Pesquisas, 1 livro e 1 *site* e um manual OCDE.

Os critérios de exclusão foram artigos não indexados, além daquelas produções que não se encontravam no período delimitado para a busca da presente investigação.

Diante deste contexto, o objetivo do presente artigo é demonstrar através da revisão da literatura as condições que colaboram para que as organizações sejam mais eficientes quando o clima organizacional é bem aplicado em empresas que inovam, e de forma mais específica descrever que o *Habitat* de Inovação e Inovação Social podem ter significância importante tanto para as empresas quanto para a sociedade.

REVISÃO DA LITERATURA

***Habitat* de Inovação e Inovação Social: um novo conceito para as Organizações do Século XXI**

Habitat de Inovação pertence ao âmbito físico de inovação que promove apoio aos empreendedores, isto é, o local em que ideias são transformadas em negócios de sucesso (MACHADO; SILVA; CATAPAN, 2016). Estes locais podem ser nomeados de Núcleo de Inovação Tecnológica, Centros de Inovação, Parques Tecnológicos, Incubadoras e Polos Tecnológicos (LUZ et al., 2014).

Os Parques Científicos, Empresariais e Tecnológicos são locais de inovação que agregam empreendimentos pensados ao progresso da ciência, tecnologia e inovação, através da associação de universidades, empresas e governo, onde estão localizadas inúmeras empresas de vários segmentos, todavia com a tecnologia como objetivo (CRUZ; REZENDE; SANTOS, 2022).

É importante frisar que dentro dos *Habitats* de Inovação também deve-se esperar uma inovação social que segundo Matei e Antonie (2015) são desenvolvimentos de produtos e serviços que colaboram as deficiências sociais, as necessidades de grupos e da comunidade.

Sendo que em países em desenvolvimento, especialmente o Brasil, cerca de 60 milhões de brasileiros vivem abaixo da linha da pobreza, isto é, com menos de R\$ 406,00 reais por mês, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020).

Por isso, o empreendedorismo dentro dos *habitats* de inovação, no qual, muitas vezes mudam totalmente a arquitetura da região instalada, positivamente, atraindo mais empregos, aumentando a qualidade de vida da população. Então para Ássimo (2019), o empreendedorismo tem uma função significativa nesta perspectiva de mudança, no caminho de aumentar a maneira de ver os negócios possibilitando não atender apenas as questões financeiras, mas também melhorar a situação social e ambiental dos indivíduos, sendo assim, a inovação social se apresenta como uma possibilidade futura que almeja a melhoria de todos.

Para alguns autores, o modelo de gestão e a promoção da inovação social surgem como teorias associadas, já que reconhece a inovação à medida que modifica o indivíduo na sua maneira de viver a vida, na organização do trabalho e no envolvimento e na atuação sobre as decisões que alteram seu próprio destino. Portanto, são apropriados análises na seara a relação da inovação social como modelo de gestão, por exemplo, aplicações em *Habitats* de inovação (ZARELLI; CARVALHO; OLIVEIRA, 2020).

Desta forma, é importante destacar que a aplicação de inovação social em um negócio necessita de trabalho em grupo, no qual inúmeras pessoas terão papéis representativos em rol de um bem comum, enfatizando a relevância do conhecimento, por fazer parte do centro das estratégias e seus desenvolvimento (BATTISTI, 2013).

A Inovação e o Clima Organizacional, o Futuro das Organizações Saudáveis

O processo de inovação estimula o desenvolvimento no que se refere a esfera econômica e encoraja a competitividade de todos o planeta, seja desenvolvidos ou não. As empresas esforçam-se em inovar para se evidenciar frente aos concorrentes, refinar sua performance e, conseqüentemente, sua superioridade competitiva. Isso nasce devido a globalização e do aumento da concorrência dos mercados (BRAGA; BATISTA; CORREIA, 2022).

Para Ismail et al. (2019), uma empresa exponencial é aquela da qual o resultado no negócio e sua expansão é muito elevado em relação as já existentes tradicionalmente, via de regra, dez vezes maior que as outras organizações. Seguindo o mesmo pensamento Antonini e Zambarda (2021), se as empresas exponenciais são as novas organizações que estão crescendo e produzindo riqueza numa velocidade nunca observada anteriormente, é dado, então, o nascer da era das *startups* de bilhões de dólares, e são os trabalhadores,

associados à tecnologia, que estão impulsionando esta recente realidade organizacional, por meio de suas habilidades, associadas a motivação e comprometimento, além de reconhecer e caracterizar os processos de gestão de pessoas, do mesmo modo que, as situações e características do clima organizacional destes estilos de organizações, dado que dispõem de modernas formas demasiadamente tecnológicas sob todos os seus processos.

O autor supracitado também considera que uma organização só se faz pelo desejo de pessoas, assim como ocorre com seus processos de desenvolvimento e sustentabilidade. A maior parte do que se surge dentro das empresas está associada ao clima organizacional e a cultura nela estabelecida. Trabalhadores arrojados, líderes, com oratória de qualidade, pensamento crítico, criativo e movido por inovação, que não temem os riscos, provavelmente, serão os atores pelo crescimento significativo das organizações.

Considerando o clima organizacional um dos principais agentes no crescimento das empresas que segundo Silva e Barbosa (2021), em seu artigo “O impacto do líder no comportamento dos colaboradores”, acreditam que o líder é um ponto de significância importante nas organizações, todavia é ponderável que o líder entenda e consiga lidar com as inúmeras variações psicológicas, comportamentais, sociais e ergonômicas que circundam o ambiente de trabalho. Como é sabido que os líderes influenciam as atitudes dos colaboradores, essencialmente através da motivação, a liderança situacional é a mais validada, já que disponibiliza uma gestão adequada do que as demais categorias de liderança, sobretudo que ela se utiliza de todos eles quando percebe a necessidade conforme a situação, possibilitando maior probabilidade de sucesso.

As organizações que estão tendo sustentabilidade e sucesso permanente já perceberam que para terem êxito em suas empresas, não bastam apenas concorrerem com os preços, já que isto todas tentam fazer, mas sim, é o clima organizacional que pode ser o diferencial na saúde das organizações, pois viabilizam processos mais efetivos, com menos tempo de trabalho, por serem motivados pelos seus colaboradores que na ideia de Souza e Barros 2022, o clima organizacional deve estar diretamente associado a motivação, sabendo que um bom clima no ambiente de trabalho, associado com a motivação de seus funcionários, produzirá um crescimento na produtividade, contribuindo com que o capital humano que a organização possua, sintam-se realizados, acolhidos e valorizados.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

Os estudos atuais demonstram que é muito difícil manter uma empresa aberta por muito tempo no Brasil. As características são inúmeras, desde a burocracia, impostos altos, falta de capital de giro etc. Segundo a Contábeis (2021), o Brasil ocupa a 138ª posição em abertura de empresas; colocação registrada pelo Banco Mundial de Indicadores de Crédito e Pagamento de Impostos. Sendo que 48% das empresas brasileiras acabam fechando em até três anos, um dos maiores motivos é a falta de gestão de qualidade, de acordo com o IBGE. Também é observado que 25% dos empreendedores brasileiros que acabaram fechando seus empreendimentos, destacaram a falta de gestão como ponto principal da falência, perdendo apenas para a carga elevada dos impostos (31%), pouca procura e alta competitividade (29%) e pouca acessibilidade para coseguir linhas de crédito (25%).

Por isso que os novos modelos de empreendimentos estão sendo direcionados a inovação, *habitas* de inovação e clima organizacional, que vem crescendo muito, principalmente pela qualidade na gestão, empresas pensadas para o mercado, e clima de satisfação entre os colaboradores, com, por exemplo, empresas tecnológicas.

Existem dois aspectos importantes a de se destacar, uma é o clima organizacional, que junto com o *habitat* de inovação trazem grandes frutos às organizações modernas. Por isso, Lima, Leuch e Buss (2017), em seu trabalho, nomeia clima organizacional como sendo uma sensação em que trabalhadores de uma empresa tem sobre seu ambiente, sendo uma condição de extrema relevância para uma organização, pois esta associado intimamente à motivação de seus funcionários para o desenvolvimento de seus trabalhos com resultados significativos.

Falando em inovação, não se deve esquecer da biotecnologia, que vêm para revolucionar não apenas as empresas em geral, mas principalmente as indústrias farmacêuticas. Desta forma Lima et al. (2022) salienta que a biotecnologia significa toda aplicabilidade tecnológica que abre mão de sistemas biológicos, organismos e seus procedentes, para produzir ou transformar produtos, além de desenvolver processos para certas utilizações específicas. Nos dias atuais, está tecnologia é muito explorada pelas organizações farmacêuticas, como, por exemplo, na produção de eritropoetina humana recombinante (rhEPO), medicação usada para tratar anemias, doenças crônico-degenerativas, cânceres malignos de origem não mieloide entre outros. Composto por um

conjunto de procedimentos que colaboram com a indústria farmacêutica para o desenvolvimento de microrganismos para a produção de medicamentos biológicos.

Portanto, observa-se que a inovação, os *habitats* de Inovação e o clima organizacional são fatores que procuram desenvolver organizações que se tornem tradicionais, ou seja, permaneçam por muito tempo no mercado, buscando melhorar os locais escolhidos para as suas implantações, produzindo qualidade de vida com o colaboradores, trabalhando felizes e satisfeitos, e ajudando socialmente a população nas quais, as regiões aonde os polos tecnológicos são investidos o aumento como um todo da região cresce muito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou demonstrar como o novo modelo de negócios das organizações, *Habitats* de Inovação, juntamente com seu Clima Organizacional podem favorecer as empresas continuarem muito vivas no mercado tão concorrido que é o brasileiro. Também procurou-se descrever que o *Habitat* de Inovação e Inovação Social podem ter significância importante tanto para as empresas quanto para a sociedade, melhorando a saúde dos negócios no que se refere a competitividade, e colaborando com a melhoria social nas questões da qualidade de vida que as organizações proporcionam.

Buscando satisfazer os objetivos descritos, observou que a inovação nas organizações é um ponto chave para o seu desenvolvimento, já que, a concorrência é cada vez maior, sendo que, nos dias de hoje, não adianta apenas concorrer com os preços para seguir vivo no mercado.

Desta forma, nota-se o crescimento dos *habitats* de inovação que buscam novos lugares para implantarem suas empresas, principalmente as tecnológicas, não se esquecendo da inovação social que esses *habitats* fornecem, melhorando o local que essas organizações se instalam, revigorando a qualidade de vida de seus colaboradores e sociedade, como, por exemplo, o aumento de empregos na região.

Deve-se destacar neste trabalho que o clima organizacional tem um aspecto importante para o desenvolvimento dos negócios, diferentemente das empresas mais antigas ela busca trabalhadores que conduzem suas atividades de forma prazerosa, com harmonia e felicidade. Este fato demonstrou um aumento na produtividade e lucros das empresas com esse perfil inovador.

REFERÊNCIAS

ANTONINI, T. R. B.; ZAMBARDA, A. B.; Empresas Exponenciais: um estudo de caso sobre o clima organizacional. **Revista UFAM Business Review**. Manaus, v. 3, n. 1, p. 01-20, jan. /jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/ufambr/article/view/8600/6613>. Acesso em: 2 ago. 2022.

AMITRANO, C.C TREGUA,M.; SPENA, T.R.; BIFULCO, F. On technology in innovation systems and innovation-ecosystem perspectives: a cross-linking analysis. **Sustainability Journal**. Basel (Suíça), v. 10, n. 10, p. 3744, 2018. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/10/3744>. Acesso em: 13 mai. 2022.

ÁSSIMOS, B. M. (2019). A pesquisa transformativa do consumidor como fonte de oportunidade para o empreendedorismo social: Reflexões teóricas e uma proposta prática. In: **XLIII ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD 2019**, São Paulo, Brasil, 43. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY3Mjg=. Acesso em: 05 ago. 2022.

BATTISTI, S. Social innovation in dynamic environments: organizing technology for temporary advantage. **International Journal of Social Entrepreneurship and Innovation**, v. 2, n. 6, p. 504-522, 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1504/ijsei.2013.059952> . Acesso em: 01 ago. 2022.

BRAGA, L. C.; BATISTA, L. A. V.; CORREIA, A. M. M. Revisão sistemática da literatura sobre radar da inovação. **Revista Pretexto**. Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 43-59, jan./marc. 2022. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/8665>. Acesso em: 05 ago. 2022.

CONTÁBEIS. Quase 50% das empresas fecham em até três anos. 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/48838/quase-50-das-empresas-fecham-em-ate-tres-anos/>. Acesso em: 08 ago. 2022.

CONTARINI, L. C.; MILANEZI, L. A.; MACHADO, P. P.; RODRIGUES, R. C.; ROCHA, L. S.; JUNIOR, J. L. L. F.; SILVA, M. A. P. Uso de processos biotecnológicos no tratamento de resíduos domésticos. **Revista Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v. 8, n. 4, p. 24052-24061, apr. 2022. Disponível em: <https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/46071/pdf>. Acesso em: 30 jul. 2022.

CRUZ, C. M. B.; REZENDE, C. M. F.; SANTOS, M. J. C. Parques científicos, tecnológicos e empresariais no Brasil: uma análise da produção científica. **Revista Cadernos UniFOA**. Volta redonda, v. 17, n. 49. P. 87-98, 2022. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/3934/2912>. Acesso em: 07 ago. 2022.

FOGAÇA, N.; COELHO, F. A.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, M. C.; TORRES, C. C. Relações entre desempenho, bem-estar no trabalho, justiça e suporte Organizacional:

uma perspectiva multinível. **Revista RAM**. São Paulo, v. 24, n. 4, p. 1-27, 2021.
Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?format=pdf&lang=pt>.
Acesso em: 20 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. (2020).
Pobreza aumenta e atinge 54,8 milhões de pessoas em 2017. Disponível em:
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencianoticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23299-pobrezaaumenta-e-atinge-54-8-milhoes-de-pessoas-em-2017>.
Acesso em: 01 ago. 2022.

ISMAIL, S.; GESS, Y. V.; MALONE, M. S.; YAMAGAMI, G. **Organizações Exponenciais. Por que elas são 10 vezes melhores, mais rápidas e mais baratas que a sua (e o que fazer a respeito)**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

LIMA, S. H. P.; LEMOS, D. G.; LIMA, S. P.; SAMPAIO, I. M. R. C.; LINS, U.M. B. L. ; ANICETO, A. C. F. R.; SILVA, K. M. A biotecnologia na produção do biofármaco eritropoetina humana recombinante. **Revista Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v. 8, n. 1, p. 6473-6481, jan. 2022. Disponível em:
<https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/43182/pdf>. Acesso em: 30 jul. 2022.

LIMA, L. C. S.; LEUCH, V.; BUSS, B. R. A importância da Pesquisa de Clima Organizacional para Análise do Nível de Satisfação dos Colaboradores e da Estrutura Organizacional. **Revista Spacios**. Cidade do México, v. 38, n. 28, p. 1-19, jan. 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n28/a17v38n28p13.pdf>. Acesso em: 22 de jul. 2022.

LUZ, A. A.; KOVALESKI, J. L.; ANDRADE JUNIOR, P. P.; PENTEADO, R. F. S.; ZAMMAR, A. (2014). Habitats de inovação e a sinergia do potencial acadêmico, tecnológico e inventivo em Ponta Grossa, Paraná, Brasil. **Revista Espacios**, v. 35, n. 6, p. 1-11, 2014. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a14v35n06/14350601.html>. Acesso em: 07 ago. 2022.

MACHADO, A. B.; SILVA, A. R. L.; CATAPAN, A. H. Bibliometria Sobre Concepção de Habitats de Inovação. NAVUS - **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 3, p. 88-96, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41997/bibliometria-sobre-concepcao-de-habitats-de-inovacao>. Acesso em: 01 ago. 2022.

MATEI, A; ANTONIE, C. Complexity Theory and the Development of the Social Innovation. Procedia. **Journal Social and Behavioral Sciences**, v. 185, p. 61-66, 2015. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.371>. Acesso em: 01 ago. 2022.

OCDE. **Oslo Manual 2018: guidelines for collecting, reporting and using data on innovation, 4th edition. The measurement of scientific, technological and innovation activities**. OECD: Paris/Eurostat, Luxembourg, 4ª Ed. 2018. Disponível em:
<https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>. Acesso em: 5 jul. 2022.

OLIVEIRA, P. T. FERREIRA, P. T.; COSTA, D. H. Liderança e o impacto da saúde mental no clima organizacional. **Revista e-Acadêmica**. Vargem Grande Paulista, v. 3, n. 2, p. 1-7, 2022. Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/173/147>. Acesso em: 20 jul. 2022.

PINHO, I. F. S. V. Cultura e Clima Organizacional: as causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. **Revista Eletrônica de Administração (Online)**, v. 13, n. 2, ed. 25, p. 194-210, jul-Dez 2014. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IHMIw_sU19EJ:https://periodicos.unifacel.com.br/index.php/rea/article/download/716/604+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 29 jul. 2022.

SILVA, E. S.; BARBOSA, S. H. P. B. O impacto do líder no comportamento dos colaboradores. **Revista Iberoamericana de psicologia**. Curitiba, v. 2, n. 1, p. 36-47, 2021. Disponível em: <https://revista.uniandrade.br/index.php/ribpsi/article/view/2576/1533>. Acesso em: 02 ago. 2022.

SILVA, L. H.; GHEDINE, T.; PEREIRA, C. M. D.; LINO, S. R. L.; TUTIDA, A. Y. Um instrumento de gestão para avaliação de desempenho em equipe. **Revista Produção e Desenvolvimento**. Nova Iguaçu (RJ), v. 7, e.511, p. 1-16, jan./dez, 2021. Disponível em: <https://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento/article/view/511/377>. Acesso em: 15 mai. 2022.

SOUZA, G. F.; BARROS, L. M.; Motivação e clima organizacional: um estudo aplicado em uma instituição de educação pública, situada na cidade de Piraí do Sul. **Revista Innovare**. Ponta Grossa (PR), sem volume, sem número, 32ª Edição, p. 1-12, jul./dez., 2021. Disponível em: <http://www.cesage.com.br/revistas/index.php/Innovare/article/view/2208/pdf>. acesso em: 06 ago. 2022.

WILLIAMS, P. What are the challenges of introducing internal caching in a VUCA context? **International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring**. Reino Unido, v. 11, s/número, p. 18-29, 2017. Disponível em: <https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/6c720684-12b2-417d-8a82-08659802cc47/1/>. Acesso em: 15 mai. 2022.

ZARELLI, P. R.; CARVALHO, A. P.; OLIVEIRA, L. S. Inovação Social em Habitat de Inovação: estudo de caso em um hotel tecnológico do Paraná. **Revista Alcance** Itajaí, v. 27, n. 3, p. 343-363, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477764617005/477764617005.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2022.

Recebido em: 08/11/2022

Aprovado em: 10/12/2022

Publicado em: 16/12/2022

