

Ensino Superior e Perfil Profissional: Estudo de Caso na Fatec Zona Leste

Higher Education and Professional Profile: Case Study at Fatec East Zone

Educación Superior y Perfil Profesional: Estudio de Caso en Fatec Zona Este

Recebido
Received
Recibido
14 nov. 2023

Aceito
Accepted
Aceptado
20 mai. 2024

Publicado
Published
Publicado
28 jun. 2024

<https://git.fateczl.edu.br>

e_ISSN
2965-3339

DOI
10.29327/2384439.2.3-7

São Paulo
v. 2 | n. 3
v. 2 | i. 3
Junho
June
Junio
2024



Lannara Chaves Barbosa¹
lannara.barbosa@fatec.sp.gov.br

Valéria Rufino Maiellaro¹
valeria.maiellaro01@fatec.sp.gov.br

João Roberto Maiellaro¹
joao.maiellaro@fatec.sp.gov.br

Lucas Rufino Maiellaro²
lucas.maiellaro@fatec.sp.gov.br

1 – Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – Fatec Zona Leste
2 – Universidade de São Paulo - USP

Resumo: Recursos Humanos são um fator de impacto relevante nas organizações e avaliações de perfis comportamentais podem permitir análises e formulação de estratégias diversas. A literatura não traz em número relevante, estudos que analisam o impacto da formação superior nos perfis comportamentais de diferentes cursos no Brasil. Essa pesquisa tem o objetivo de avaliar os perfis comportamentais de alunos dos cursos de Comércio Exterior, Logística e Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Fatec Zona Leste no ingresso e durante a transição entre os semestres iniciais dos cursos. Foi utilizado o Teste dos Bichos, ou Avaliação da Preferência Cerebral formulado pelo Instituto Brasileiro de Coaching (IBC). Alunos dos cursos responderam questionário composto por 25 questões, que analisaram traços como criatividade, comunicação, determinação e organização. Ao final, os resultados mostram diferentes perfis comportamentais de alunos que frequentam os diferentes cursos analisados. Os resultados mostram ainda que existem variações dos perfis comportamentais dos alunos durante sua trajetória entre os primeiros e segundos semestres dos cursos.

Palavras-chave: IBC; Bichos; Perfil; Comportamental.

Abstract: Human Resources are a relevant impact factor in organizations and evaluations of behavioral profiles can allow analysis and formulation of various strategies. The literature does not have a relevant number of studies that analyze the impact of college degree on the behavioral profiles of different courses in Brazil. This research aims to evaluate the behavioral profiles of students of the Foreign Trade, Logistics and Systems Analysis and Development courses at Fatec Zona Leste at the beginning and during the transition between the initial semesters of the courses. The Animal Test, or Brain Preference Assessment, formulated by the Brazilian Institute of Coaching (IBC), was used. Students of the courses answered a questionnaire consisting of 25 questions, which analyzed traits such as creativity, communication, determination and organization. In the end, the results show different behavioral profiles of students who attend the different courses analyzed. The results also show

that there are variations in the behavioral profiles of students during their trajectory between the first and second semesters of the courses.

Keywords: IBC; Animals; Profile; Behavior.

Resumen: Los Recursos Humanos son un factor de impacto relevante en las organizaciones y las evaluaciones de los perfiles de comportamiento pueden permitir el análisis y formulación de diversas estrategias. La literatura no cuenta con un número relevante de estudios que analicen el impacto de la educación superior en los perfiles de comportamiento de diferentes carreras en Brasil. Esta investigación tiene como objetivo evaluar los perfiles conductuales de los estudiantes de las asignaturas de Comercio Exterior, Logística y Análisis y Desarrollo de Sistemas de la Fatec Zona Este en el ingreso y durante la transición entre los semestres iniciales de las asignaturas. Se utilizó el Test Animal o Evaluación de Preferencia Cerebral, formulado por el Instituto Brasileño de Coaching (IBC). Los estudiantes de los cursos respondieron a un cuestionario compuesto por 25 preguntas, que analizaban rasgos como la creatividad, la comunicación, la determinación y la organización. Al final, los resultados muestran diferentes perfiles conductuales de los estudiantes que asisten a los diferentes cursos analizados. Los resultados también muestran que existen variaciones en los perfiles conductuales de los estudiantes durante su trayectoria entre el primer y segundo semestre de los cursos.

Palabras clave: IBC; Bugs; Perfil; Conductual.

1. INTRODUÇÃO

Recursos Humanos podem desempenhar papel vital no desempenho das organizações. Análise de perfis comportamentais é uma grande área de interesse dentro do campo de pesquisas em Gestão de Recursos Humanos.

Nos últimos anos, tem havido um interesse crescente em traçar perfis comportamentais de forma a se obter maior desempenho de pessoas (D'AMORIM; D'AMORIM, 2020; GREGÓRIO; GREGÓRIO; BUENO, 2022; SILVA; BASSO; BUENO, 2022).

O principal desafio enfrentado por muitos pesquisadores é encontrar métodos com aplicabilidade e confiabilidade. Até agora, ainda não está claro qual o impacto da formação superior nos perfis comportamentais. Pouca atenção foi dada a essa temática, pela ausência de estudos relevantes no Brasil.

Diante desse cenário, podemos levantar as seguintes questões: Qual é o perfil comportamental de alunos de diferentes cursos superiores? Quais são as alterações dos perfis comportamentais à medida que os alunos avançam nos cursos superiores?

O objetivo da presente pesquisa é verificar os perfis comportamentais por meio da aplicação do teste conhecido como Teste dos Bichos do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), de alunos de diferentes cursos da Fatec Zona Leste e diagnosticar variações entre os primeiros e segundos semestres desses cursos.

O Teste dos Bichos também é referenciado como Avaliação de Preferência Cerebral e foi aplicado em alunos dos cursos de Comércio Exterior, Logística e Análise e Desenvolvimento de Sistemas, dos primeiros e segundos semestres.

Ao final, foi possível diagnosticar diferentes perfis entre os diferentes cursos e ainda avaliar a variação nos perfis ao longo dos semestres estudados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Atenção mais recente da literatura centrou-se na posição de que se reconhece que a qualidade dos Recursos Humanos (RH) é determinante para o sucesso da empresa e que a principal preocupação do setor de RH em uma empresa deve ser exatamente os funcionários (DARMAWAN, 2020). Nos últimos 20 anos, tem havido interesse crescente no efeito que os sistemas de RH têm não só no desempenho organizacional, mas também nos indicadores dos trabalhadores, incluindo, em particular, vários aspectos de bem-estar (PECCEI; VAN DE VOORDE, 2019).

Testes comportamentais têm sido considerados em estudos. É uma forma para antevisão assertiva sobre o comportamento de pessoas em determinadas circunstâncias. Não se mensura conhecimento, valores ou inteligência, mas o comportamento de pessoas. Esses métodos mostram como cada pessoa se comporta em relação ao ambiente de trabalho, definindo tendências e competências no desenvolvimento de um clima organizacional com base no positivismo (CABRAL; ROSA, 2021).

Vem ganhando força nos processos seletivos testes de perfil comportamental. É importante conhecer o perfil comportamental dos candidatos para identificar diferenciais em relação aos outros candidatos. Na Avaliação de Preferência Cerebral o candidato preenche autoavaliação que reflete seu perfil em seu momento atual. O objetivo do teste é entender como o candidato pensa e age. As respostas irão indicar predominância de 4 tipos de perfil: águia, perfil idealizador, tubarão, perfil executor, gato, perfil comunicador, e lobo, perfil organizador (FOSTINONI et al., 2022).

A análise da pesquisa acadêmica e do tráfego de busca on-line desde 2002 revelou mudanças na trajetória relativa de *People Analytics* em termos conceitualmente relacionados nos últimos quinze anos, indicando tanto o *rebranding* de inovações semelhantes quanto uma diferenciação de prioridades e comunidades de prática (DICLAUDIO, 2019).

Entre várias pesquisas e teorias de dominância cerebral, em 1980 o pesquisador Ned Herrmann, em sua pesquisa e teoria *The Creative Brain* de 1989 e *The Whole Brain Thinking* de 1996, dividiu o cérebro em duas partes, o lado direito e esquerdo e em quatro quadrantes, superiores e inferiores. As pesquisas e estudos de dominância cerebral de Herrmann demonstram que pessoas têm acesso ao pensamento criativo, porém é preciso conhecer a preferência individual de pensar (MACHADO, 2012).

O perfil de Ned Herrmann classifica os estilos de pensamento do homem em relação ao lado do cérebro dominante, sendo assim, pessoas dominadas pelo lado esquerdo são lógicas e analíticas e pessoas dominadas pelo lado direito são mais intuitivas (AZEVEDO; FRANCISCO, 2021).

Após conceituar os quadrantes dominantes, Herrmann desenvolveu o método de diagnóstico perfil comportamental chamado de HBDI (*Herrmann Brain Dominance Instrument* - Herrmann Instrumento de Dominância Cerebral) que se trata de um questionário de 120 questões.

Adaptada do trabalho sobre a Teoria da Dominância Cerebral, do pesquisador norte-americano, Ned Herrmann, um dos principais expoentes dos estudos sobre a criatividade, o Instituto Brasileiro de Coaching desenvolveu o teste de perfil comportamental conhecido como o de Teste dos Bichos (IBC, 2020). O Instituto Brasileiro de Coaching (IBC) adaptou o questionário de Ned Herrmann (HBDI) em 25 questões de múltipla escolha. Esse questionário é utilizado amplamente pelos profissionais de coaching no Brasil, para avaliação do perfil comportamental dos profissionais. O resultado do questionário do IBC deve ser totalizado para se encontrar qual é o estilo predominante, permitindo avaliar o quão confortável a pessoa estará em cada tipo de situação (MACHADO, 2012).

Todas as pessoas têm quatro estilos de comportamento e apesar de ter um pouco de cada estilo um é predominante. Na prática, para saber qual o estilo uma pessoa mais se identifica, é realizado um teste de perguntas e possíveis respostas em que a pessoa tomaria uma decisão diante de uma situação. Os quatro estilos correspondem a um tipo de animal no qual a pessoa vai obter mais respostas parecidas. Os quatro animais são águia, lobo, gato e tubarão (AZEVEDO; FRANCISCO, 2021) conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Animais e perfis

Águia	Pessoa idealizadora, criativa e intuitiva gosta de fazer as coisas de maneira diferente, busca pela liberdade, tem uma visão de futuro e inovação
Lobo	Pessoa organizada, pontual, controladora e detalhista, tem dificuldade de se adaptar às mudanças, mas é muito responsável com o combinado
Gato	Pessoa comunicativa, que gosta de trabalhar em equipe, é sensível aos sentimentos dos demais e tem a necessidade de ser aceito socialmente
Tubarão	Executor de tarefas, busca muito o resultado, tem senso de urgência, gerando pessoa impulsiva e prática

Fonte: Adaptado de Azevedo e Francisco (2021).

3. MÉTODO

O presente estudo utiliza o teste Avaliação de Preferência Cerebral do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC) para analisar os perfis dos alunos da Fatec Zona Leste. Este método é particularmente útil em pesquisas que buscam avaliar perfis de grupos (MOTA; MUNCINELLI, 2014).

A Análise de Preferência Cerebral ou Perfil Comportamental é essencial para processo de coaching, permitindo identificar qual perfil da pessoa está mais em evidência no estado atual. Essa ferramenta é o famoso teste dos animais: lobo, águia, golfinho ou tubarão (utiliza-se o gato em vez do golfinho, mas as características do perfil são as mesmas). Essas informações são importantíssimas para a definição das metas, pois, as pessoas são diferentes e reagem de maneiras diferentes perante uma mesma situação (CHIARETTO; LIMA, 2020; COSTA, 2023).

Nesta pesquisa os perfis serão correlacionados ao curso e eixo de formação dos respondentes. A pesquisa foi realizada na Fatec Zona Leste, com aplicação do questionário aos alunos da instituição.

Os participantes foram divididos em três grupos com base nos cursos que frequentam na Fatec Zona Leste dos cursos de: CST em Logística, Comércio Exterior e Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Os participantes deste estudo foram recrutados a partir da divulgação de um projeto integrador do Curso de Gestão de Recursos Humanos, com tema baseado em *People Analytics*.

Para a coleta de dados, os participantes receberam explicação sobre a pesquisa e como resultados seriam apresentados. Em seguida, os participantes responderam as 25 questões do questionário do IBC diretamente no formulário eletrônico e os resultados foram tratados em planilhas eletrônicas.

Após o tratamento, foram identificados o perfil comportamental de cada respondente.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste tópico serão demonstrados e discutidos os resultados da pesquisa sobre perfil comportamental. O primeiro conjunto de análises examinou de forma geral, os resultados de todos os respondentes. Incluem-se nesses dados, respondentes dos gêneros femininos e masculinos e alunos dos cursos Logística, Comércio Exterior e Análise e Desenvolvimento de Sistemas. A quantidade de respondentes por curso e semestre é mostrada na Tabela 2.

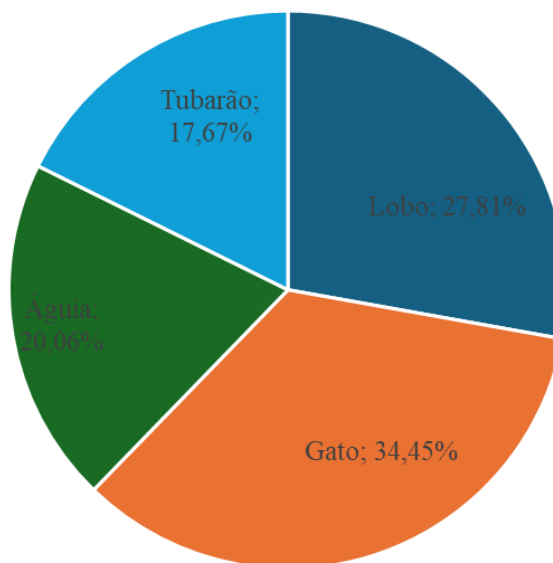
Tabela 2 – Respondentes por curso e semestre

	1º Semestre	2º Semestre
Comércio Exterior	21	31
Logística	18	5
Análise e Desenvolvimento de Sistemas	21	30

Fonte: Autores (2023)

Foi enviado e-book para cada respondente sobre seu perfil comportamental. Os percentuais dos animais obtidos de todos os respondentes estão demonstrados na Figura 1.

Figura 1 – Dados Gerais



Fonte: Autores (2023)

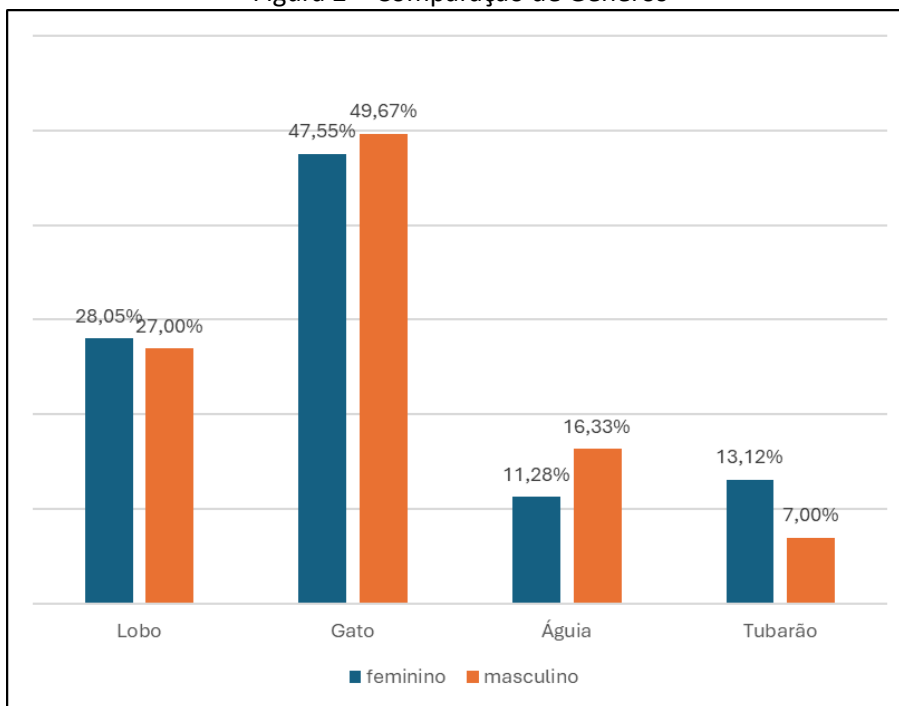
A Figura 1 apresenta o percentual geral dos respondentes traduzidos na figura do animal relacionado ao perfil apresentado no questionário. O perfil Gato com 34,45% dos respondentes predomina, seguido do perfil Lobo com 27,81%, Águia com 20,06% e Tubarão com 17,67%.

Há a impressão de que o predomínio do perfil Gato se deve ao fato de que os participantes da pesquisa são estudantes em início de formação superior.

No próximo gráfico (Figura 2), são mostradas comparações entre os gêneros

feminino e masculino de forma geral, incluindo todos os cursos e semestres pesquisados.

Figura 2 – Comparação de Gêneros



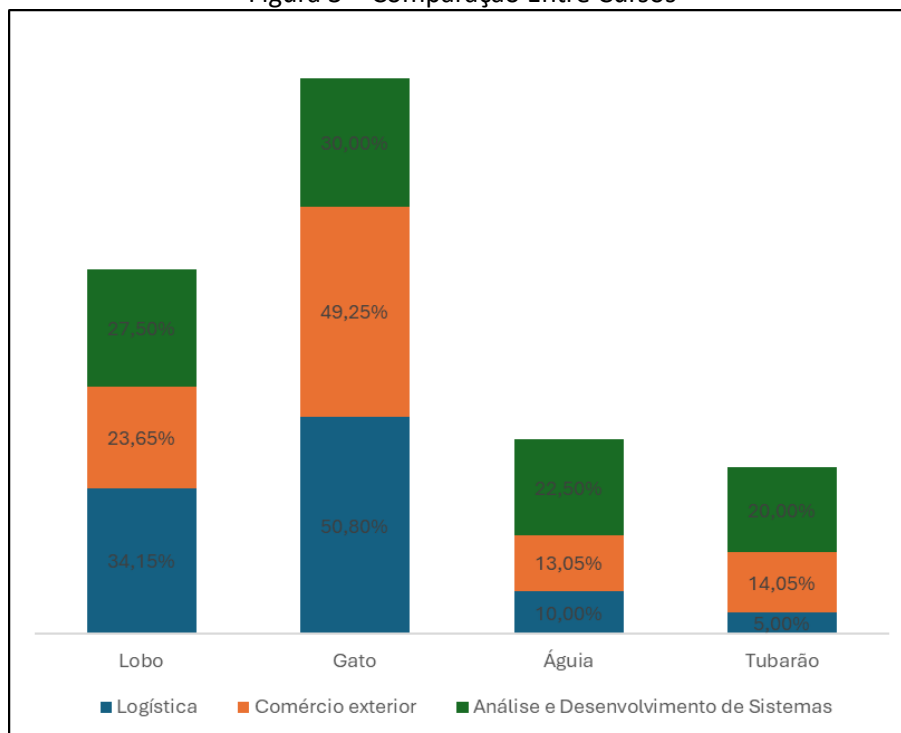
Fonte: Autores (2023)

Nota-se que ambos os gêneros possuem maior porcentagem do perfil Gato. O gênero feminino após o predominante Gato, possui seu perfil comportamental voltado para o Lobo, águia e por fim Tubarão. O gênero Masculino, após Gato tem o perfil comportamental em Lobo, Tubarão e Águia. A baixa diferença entre feminino e masculino são destacadas nos resultados da pesquisa, o que pode mostrar que ambos os gêneros estão formando perfil profissional com poucas interferências externas ideológicas e fora do contexto profissional.

A figura 3 traz a comparação do perfil comportamental entre cursos e o perfil predominante em cada um dos cursos. Nota-se na figura 3 que ambos os cursos possuem perfil predominante em Gato. O perfil representa fácil comunicação, foco na equipe, facilidade em delegar autoridade e manter harmonia, sensibilização compreensiva, trabalho em grupo, reconhecimento e segurança. O resultado surpreende à medida que o perfil traz consigo conjunto relevante de soft skills exigido dos profissionais para atuação no mercado de trabalho.

Espera-se dos profissionais de Análise e Desenvolvimento de Sistemas capacidade para gerenciar equipes de desenvolvimento, fazer diagnóstico de problemas, propor melhorias nos sistemas computacionais e falar outros idiomas. O profissional de logística deve negociar com fornecedores e clientes em outros idiomas. O profissional de Comércio Exterior acompanha atividades de importação e exportação, analisa tendências de negócio e identifica oportunidade de novos mercados (CATHO, 2023; MEC, 2023).

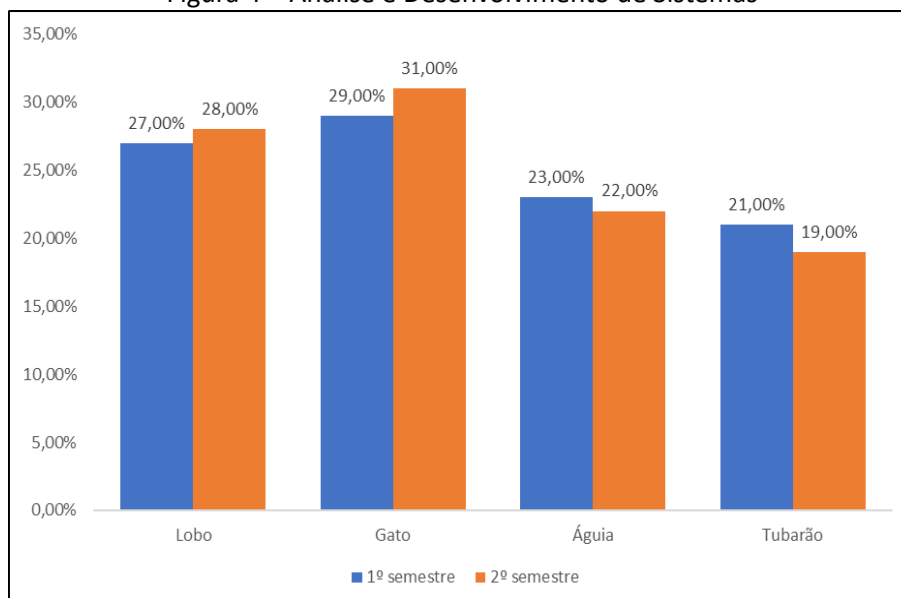
Figura 3 – Comparação Entre Cursos



Fonte: Autores (2023)

A Figura 4 traz a comparação do perfil comportamental dos alunos entre 1º e 2º semestre.

Figura 4 – Análise e Desenvolvimento de Sistemas



Fonte: Autores (2023)

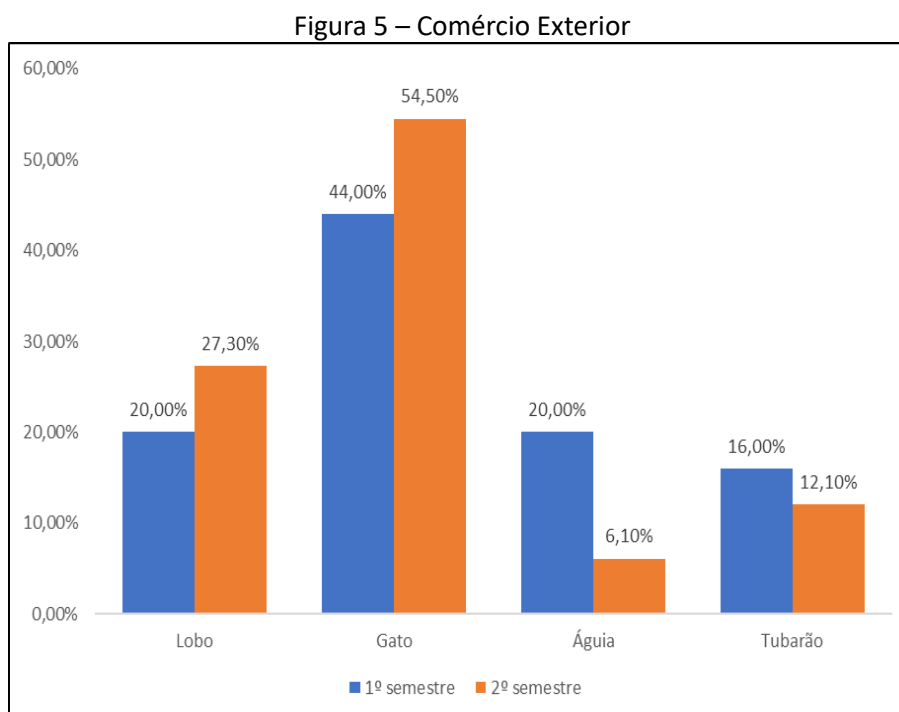
Na comparação nota-se pouca mudança de perfil do primeiro para o segundo semestre do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Tem-se a impressão de que o perfil Gato deveria apresentar menor predominância para

esse grupo de respondentes, já que nesta área de atuação o profissional deve apresentar raciocínio lógico, organização, ter atenção a detalhes, estar sempre em busca de conhecimento e ser estrategista.

Neste resultado, em que respondentes estão cursando o 2º semestre do curso, pode-se perceber pequena variação positiva dos perfis de Águia e Tubarão e pequena variação negativa do perfil Gato.

Até o final do curso os respondentes precisam desenvolver, por meio da grade curricular, competências que coincidem com perfis de Lobo e Águia, que representam as necessidades do mercado de trabalho e características do perfil dos egressos que constam no Projeto Pedagógico do Curso.

A Figura 5 traz comparação do perfil comportamental dos alunos entre 1º e 2º semestres do Curso Superior de Tecnologia em Comércio Exterior.



Fonte: Autores (2023)

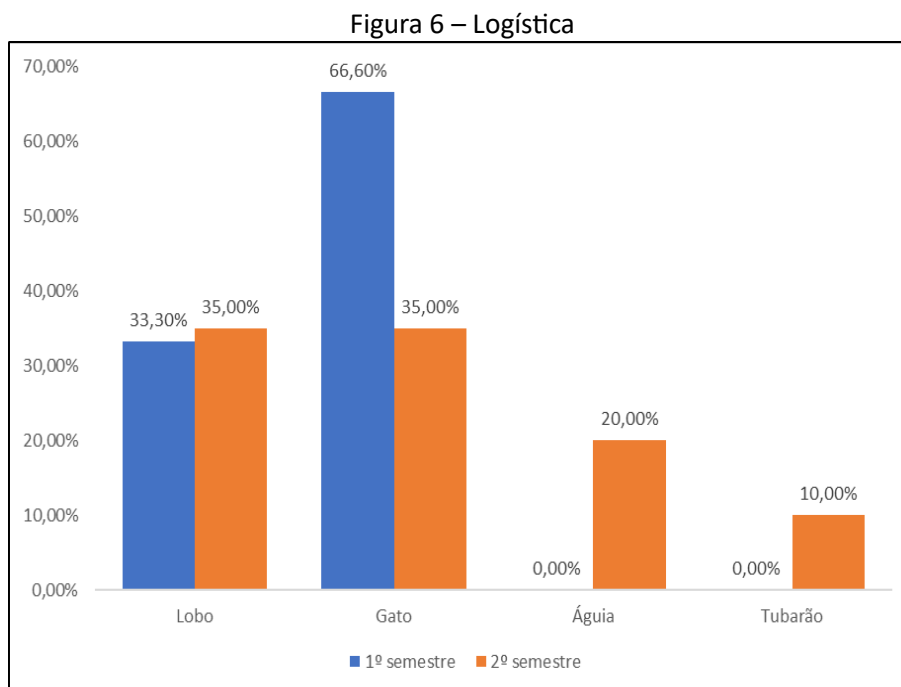
Nota-se na figura 5 variações positiva relevante do perfil Gato e acentuada variação negativa do perfil de Águia. O profissional da área de Comércio Exterior tem como características desejáveis, desenvolver boa comunicação, bom relacionamento e trabalho em equipe, e, portanto, a predominância do perfil Gato apresentada para esse grupo de respondentes atende a essas características do profissional para o mercado de trabalho.

O aumento do perfil Lobo também contribui positivamente para esse grupo, já que dentre suas responsabilidades, o profissional de Comércio Exterior precisa ter organização, ter controle de processos e ser estrategista.

É um resultado interessante verificado após os respondentes frequentarem um semestre de curso, já que a combinação dos Perfis Gato e Lobo é adequada para

os profissionais dessa área.

A Figura 6 traz comparação do perfil comportamental dos alunos entre 1º e 2º semestres do Curso Superior de Tecnologia em Logística.



Fonte: Autores (2023)

Nota-se variação relevante do perfil comportamental dos participantes de um semestre para o outro. A partir do 2º semestre do curso, os respondentes da pesquisa passam a apresentar os Perfis de Águia e Tubarão. E o perfil de Lobo apresentou pequena variação positiva de percentual. Em contrapartida, houve relevante variação negativa do perfil Gato. A figura 6 apresenta evolução no desenvolvimento de raciocínio lógico, organização, e inovação, características que predominam os perfis do Lobo, Tubarão e Águia, apresentando evolução de um semestre para o outro. As características do perfil Gato são apresentadas de forma mais equilibrada, e compõem o perfil dos respondentes, com comportamentos e competências exigidas do profissional da área.

O profissional da área de Logística tem um dos perfis mais complexos, já que deve apresentar raciocínio lógico, boa comunicação, trabalhar em equipe, ser organização e ser estrategista. A combinação equilibrada dos perfis Gato, Águia e Lobo pode ser ideal para os profissionais dessa área.

Desta forma, pode-se verificar a boa evolução dos respondentes dentro do esperado para o mercado de trabalho, e pode-se avaliar positivamente a sequência das disciplinas aplicadas aos alunos do curso, que atende o desenvolvimento de competências e comportamentos.

Resultados harmônicos dos perfis, como alguns verificados ao longo dessa pesquisa, como Gato-Lobo e Gato-Águia, é um fator positivo ao indivíduo, porque, à luz da teoria, dois perfis predominando em um mesmo indivíduo, esse

apresentará mais habilidades comparadas àquele que possui apenas um perfil predominando (MACHADO, 2012).

5. CONCLUSÃO

O objetivo da presente pesquisa foi verificar os perfis comportamentais por meio da aplicação do teste conhecido como Teste dos Bichos do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), de alunos de diferentes cursos da Fatec Zona Leste e diagnosticar variações entre os primeiros e segundos semestres desses cursos.

Este estudo identificou variações de perfis entre cursos diferentes e buscou traçar comparações e elaborar análises com perfis esperados pelo eixo de formação de cada curso, e ainda, buscou analisar os perfis encontrados com os desejados pelas organizações.

A pesquisa também mostrou que os alunos da Fatec Zona Leste são comunicativos, possuem o senso de organização, idealização de forma geral e tem iniciativa, em diferentes graus de predominância.

No geral, este estudo reforça a ideia de que a análise de perfis comportamentais são ferramentas vitais para maior entendimento e gestão de recursos humanos em diferentes setores profissionais. Os dados obtidos destacam a importância de traçar perfis desejados com perfis diagnosticados e ainda, o estudo estabelece método para monitoramento da alteração de perfis comportamentais provocados pela trajetória ao longo dos cursos superiores. É possível gerar insights para adaptação de grades curriculares na busca de perfis específicos e de soft skills determinadas. A análise dos alunos da Fatec Zona Leste empreendida aqui, ampliou o conhecimento de análise e gestão dos recursos humanos da instituição.

Uma limitação deste estudo foi a impossibilidade de se obter maior número de respondentes e de inclusão de outros cursos oferecidos.

Estudos futuros devem ser considerados. Sugere-se que nova pesquisa seja aplicada aos alunos de logística para confirmação dos resultados. Sugere-se ainda aplicação dos métodos dessa pesquisa de forma ampla na Fatec Zona Leste, em alunos de todos os cursos, docentes e funcionários.

AGRADECIMENTOS

Agradecimento a Fatec Zona Leste por permitir a pesquisa com discentes de diferentes cursos, com livre acesso.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, R. O.; FRANCISCO, T. H. A. A relação entre as gerações x e y e os perfis comportamentais de Ned Herrmann / The relationship between the generations x and y and the behavioral profiles of Ned Herrmann. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 12, p. 111603–111615, 29 dez. 2021.

CABRAL, L. B.; ROSA, J. C. A metodologia disc aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (t&d): um estudo de caso na empresa linie esquadrias e vidros – brusque/sc: the disc methodology applied to the training and development (t&d) process: a case study in the company linie esquadrias e vidros – brusque/sc. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, p. 92–111, 15 out. 2021.

CATHO. **Análise e Desenvolvimento de Sistemas: saiba tudo sobre carreira**. Corporativo. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/tudo-sobre-analise-e-desenvolvimento-de-sistemas/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

CHIARETTO, S.; LIMA, C. S. DOS S. Um estudo de como o processo de coaching pode ser um aliado no tratamento do câncer. **Revista Científica Faculdade Unimed**, v. 1, n. 3, p. 29–45, 29 fev. 2020.

COSTA, D. C. **Coaching como ferramenta de gestão de pessoas**: [s.l.] Universidade Federal do Tocantins, 25 jan. 2023.

D'AMORIM, A. R. DE F. F.; D'AMORIM, R. S. A Motivação e a Satisfação do trabalho numa empresa no ramo da Construção Civil na Óptica de seus colaboradores. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 71–88, 9 jun. 2020.

DARMAWAN, D. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. **International Journal of Psychosocial Rehabilitation**, v. 24, p. 2580–2592, 30 mar. 2020.

DICLAUDIO, M. People analytics and the rise of HR: how data, analytics and emerging technology can transform human resources (HR) into a profit center. **Strategic HR Review**, v. 18, n. 2, p. 42–46, 1 jan. 2019.

FOSTINONI, B. R. et al. **Cenário Atual do Recursos Humanos - Diagnóstico e Solução, Tendências para o RH do Futuro: Na Medida Certa**. [s.l.] UNIFEOP, 14 out. 2022. Disponível em: <<http://localhost:8080/handle/prefix/4079>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

GREGÓRIO, B. B.; GREGÓRIO, M. S.; BUENO, L. C. **Desempenho em Recursos Humanos: Cacau Show**. [s.l.] Fundação de Ensino Octávio Bastos, 30 nov. 2022.

IBC. **Análise comportamental - Teste de Perfil Comportamental - IBC Coaching**. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/analise-comportamento-teste-perfil-comportamental/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MACHADO, R. F. **O Pensamento Criativo no Exercício da profissão contábil**. Dissertação de Mestrado—São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012.

MEC. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNST)**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/catalogos-nacionais-de-cursos-superiores-de-tecnologia>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MOTA, E. B.; MUNCINELLI, G. **O equilíbrio da comunicação digital e verbal em uma indústria multinacional de autopeças – proposta de equilíbrio entre a formalização da comunicação digital e comunicação verbal entre fornecedor e cliente**. Curitiba: Fundação Getúlio Vargas, 2014.

PECCEI, R.; VAN DE VOORDE, K. Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. **Human Resource Management Journal**, v. 29, n. 4, p. 539–563, 2019.

SILVA, E. C. DE C.; BASSO, J. A.; BUENO, L. C. **Desempenho em Recursos Humanos: Nestlé S.A.** [s.l.] Fundação de Ensino Octávio Bastos, 30 nov. 2022. Disponível em: <<http://localhost:8080/handle/prefix/4773>>. Acesso em: 18 nov. 2023.