

# Apresentação Oral

## SALA 2 – ADMINISTRAÇÃO

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIREITOS AUTORAIS DEVE SER ENTREGUE AOS AVALIADORES, NO DIA DA APRESENTAÇÃO DO ARTIGO.**

Google meet: <https://meet.google.com/egr-mwen-mjv>

**PROFESSORES AVALIADORES:** Ângela de Souza Brasil; Patricia Tozzo de Matos Mercadante

### 6. DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS PARA LÍDERES DO FUTURO

**Wesley da Silva dos Santos; Patrícia de Oliveira; Ângela de Souza Brasil**

#### RESUMO

O desenvolvimento de habilidades socioemocionais para líderes do futuro é um tema de importância crescente no contexto atual, marcado por mudanças rápidas e complexas tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade. Este estudo foca na relevância dessas habilidades para garantir a eficácia e sustentabilidade da liderança dentro das organizações. Habilidades como empatia, inteligência emocional, resolução de conflitos e comunicação eficaz são essenciais para que os líderes possam gerenciar a diversidade, lidar com incertezas e atender às demandas emocionais de suas equipes. O crescente reconhecimento dessas habilidades como elementos fundamentais da liderança eficaz reflete a busca das organizações por líderes que saibam inspirar, motivar e engajar suas equipes de forma autêntica e compassiva. O desenvolvimento dessas competências exige a implementação de programas de treinamento e coaching, além da promoção de uma cultura organizacional que valorize e recompense comportamentos que demonstrem essas qualidades. A prática contínua e a reflexão crítica devem ser integradas ao dia a dia dos líderes, incentivando a autoconsciência e o aperfeiçoamento constante. Dessa maneira, líderes desenvolvem uma maior capacidade de se adaptarem e de gerirem equipes de forma eficiente em tempos de incerteza e mudança. Portanto, investir no desenvolvimento das habilidades socioemocionais em líderes não apenas favorece o crescimento e a resiliência organizacional, mas também fortalece a inovação e o bem-estar dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho mais sustentável e orientado para o futuro.

**PALAVRAS-CHAVE:** habilidades socioemocionais; desenvolvimento de líderes; futuro da liderança; competências para líderes; inteligência emocional; efetividade na liderança.

## **7. UTILIZAÇÃO DO MARKETING DIGITAL EM UMA EMPRESA DE MASSA DE PASTEL NO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS, MS: Relato de caso**

**Mário Henrique Rodrigues Martins; João Vitor Souza; Patrícia de Oliveira; Ângela de Souza Brasil; Luis Alexandre de Oliveira**

### **RESUMO**

O marketing digital tem se mostrado uma ferramenta essencial para o sucesso de empresas modernas, e isso é claramente observado no setor de alimentos, onde a competição é acirrada e a diferenciação é fundamental. A capacidade de segmentação precisa do público-alvo é um dos principais benefícios desse modelo de marketing, permitindo às empresas alcançar de forma eficiente seus consumidores ideais. Este artigo apresenta um estudo de caso da empresa Massas Maria, localizada em Três Lagoas/MS, que, com mais de 30 anos de experiência, se destaca na produção de massa de pastel como seu principal produto. A representatividade da Massas Maria no município e na região justifica a importância desta pesquisa. A empresa, ao adotar estratégias de marketing digital, utiliza táticas que maximizam as ferramentas disponíveis para manter sua competitividade no mercado. Com campanhas bem planejadas e direcionadas, ela não apenas conquista novos clientes, mas também consolida uma base fiel de consumidores, o que fortalece sua presença de longo prazo. A utilização de dados demográficos, comportamentais e de interesse permite à Massas Maria desenvolver campanhas que dialogam diretamente com seu público-alvo, como jovens famílias e entusiastas da culinária. Ao promover a versatilidade e a qualidade dos seus produtos através de estratégias digitais focadas nesses segmentos, a empresa consegue aumentar suas vendas e se manter altamente competitiva no setor alimentício. Esse caso demonstra como a aplicação de marketing digital, quando bem direcionada, pode ser uma ferramenta poderosa para a expansão e consolidação de uma empresa, destacando-se no mercado e garantindo seu sucesso a longo prazo.

**PALAVRAS-CHAVE:** cliente; competitividade; marketing digital.

## **8. GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS**

**Giovanna Batista Boaventura; Patricia Tozzo de Matos Mercadante; Ângela De Souza Brasil**

### **RESUMO**

A gestão de pessoas é uma ferramenta indispensável para o sucesso organizacional, pois alinha os objetivos da empresa com o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. O estudo apresentado destaca a relevância tanto da gestão de pessoas quanto do comportamento organizacional dentro das empresas. O comportamento organizacional, por sua vez, é reflexo das interações humanas no ambiente corporativo, sendo influenciado por fatores internos, como a cultura organizacional, e externos, como as dinâmicas do mercado e as tendências econômicas. Empresas que investem no desenvolvimento contínuo dessas áreas tendem a obter uma vantagem competitiva, melhorando sua produtividade e se destacando no mercado. Isso ocorre, em parte, porque organizações que

compreendem e aplicam boas práticas de gestão de pessoas e comportamento organizacional conseguem atrair, reter e desenvolver talentos de maneira mais eficaz, garantindo a sustentabilidade e o crescimento a longo prazo. A metodologia adotada para o presente estudo foi a revisão bibliográfica, embasada em autores renomados, cujas contribuições foram essenciais para o aprofundamento conceitual e prático dos temas abordados. A partir dessa pesquisa, foi possível identificar um conjunto de práticas e recomendações que auxiliam as empresas a estabelecer objetivos claros e eficazes. A criação de um ambiente organizacional positivo é o primeiro passo para alcançar resultados como maior cooperação, comunicação eficiente, estratégias sólidas, adaptação às mudanças, motivação e liderança eficaz. Assim, o comportamento organizacional, enquanto campo de estudo, visa facilitar, prever e entender as atitudes e comportamentos humanos no ambiente empresarial, contribuindo diretamente para o sucesso organizacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** gestão de pessoas; comportamento organizacional; liderança organizacional.

## **9. LIDERANÇA FEMININA: Empatia, resiliência, comunicação e inteligência emocional**

**Luana Paula Craus dos Santos; Ângela Brasil; Patricia de Oliveira**

### **RESUMO**

Este artigo tem como objetivo analisar a liderança feminina no contexto empresarial, com foco no impacto das mulheres na tomada de decisões e na criação de ambientes de trabalho mais colaborativos, empáticos e centrados nas pessoas. Além disso, busca explorar os desafios que surgem em função do preconceito de gênero e da misoginia em cargos de chefia, e os benefícios que são perdidos ao se afastar as mulheres desses papéis essenciais na administração e gestão. O estudo também examina a ausência de mulheres em posições de liderança e a falta de representatividade feminina em grandes empresas. A metodologia adotada envolve uma pesquisa baseada em referências bibliográficas, com o intuito de destacar o papel fundamental das mulheres na desconstrução de estereótipos de gênero, na promoção da igualdade de oportunidades e na construção de um futuro mais justo e equitativo. A liderança feminina, conforme discutido neste artigo, traz ferramentas valiosas, como empatia, resiliência, comunicação eficaz e inteligência emocional, que proporcionam uma abordagem mais diversificada e inclusiva para a resolução de problemas. Esses atributos contribuem para a transformação das organizações e da sociedade, promovendo um ambiente mais equilibrado e inovador.

**PALAVRAS-CHAVE:** liderança; gestão; mulheres; organização; empresa; superação.

## **10. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SUA APLICABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

**Geovana da Silva Alves; Patrícia de Oliveira; Ângela de Sousa Brasil**

### **RESUMO**

O estudo sobre a inteligência artificial mostra que seu surgimento formal ocorreu em 1956, impulsionado por pesquisadores pioneiros. Naquela época, a IA era vista principalmente como uma ciência teórica. No entanto, ao longo dos anos, ela evoluiu significativamente, tornando-se um conjunto de algoritmos capazes de realizar tarefas impressionantes, como análises e até mesmo entrevistas. A IA se consolidou como uma inovação transformadora, trazendo melhorias significativas e possibilitando que empresas invistam no treinamento de seus funcionários, tornando-os especialistas em suas respectivas áreas. O objetivo do artigo é analisar seu impacto e aplicabilidade no mercado de trabalho, identificando os benefícios, desafios e as implicações futuras tanto para os profissionais quanto para as organizações. Observamos que máquinas e algoritmos já estão presentes no cotidiano empresarial, e a adaptação a essa nova realidade é essencial para não ficar para trás. As instituições precisarão integrar a colaboração entre humanos e máquinas, criando um ambiente de trabalho onde ambos operem em conjunto de forma eficiente. Em resumo, a IA está reformulando o mercado de trabalho, oferecendo oportunidades para empresas aumentarem sua eficiência e competitividade, enquanto os profissionais devem abraçar essa mudança para não ficarem para trás. A integração entre humanos e máquinas não é mais uma questão de escolha, mas uma realidade que todos terão que enfrentar para prosperar no futuro próximo.

**PALAVRAS-CHAVE:** revolução, conjunto e adaptação; inteligência artificial.

## **11. PROCESSO LICITATÓRIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: Nova lei de licitação 14.133/2021**

**Carlos Roberto Oliveira da Silva; Angela de Souza Brasil; Patrícia Oliveira**

### **RESUMO**

O processo licitatório é fundamental para garantir a transparência e a eficiência na administração pública, promovendo a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e assegurando igualdade de condições para todos os concorrentes. Com a recente promulgação da Lei 14.133/2021, que substitui a antiga Lei de Licitações (Lei 8.666/1993), houve uma atualização significativa no arcabouço jurídico das licitações e contratos administrativos. A nova Lei de Licitações visa modernizar o processo licitatório, incorporando inovações tecnológicas e buscando maior eficiência e transparência. Entre as principais mudanças, destacam-se a ampliação das modalidades de licitação, a introdução do procedimento de "diálogo competitivo" para contratações mais complexas e a exigência de um planejamento mais detalhado, incluindo o novo instrumento do "plano de contratações". Além disso, a Lei 14.133/2021 estabelece regras mais rígidas para a contratação direta e a execução de contratos, bem como novas exigências quanto à documentação e à qualificação dos fornecedores. A nova legislação também promove a integração com outras normas e diretrizes, como as relacionadas ao desenvolvimento sustentável e à

inovação. Este artigo explora as principais disposições da Lei 14.133/2021, discutindo suas implicações para o processo licitatório e os impactos esperados na gestão pública. A análise inclui uma comparação com a legislação anterior, destacando as melhorias e desafios que a nova lei apresenta para gestores públicos e empresas fornecedoras.

**PALAVRAS-CHAVE:** administração pública; Lei 14.133/2021; processo licitatório.