




**CONCEITOS 5.0, UMA REVOLUÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS: UMA
VISÃO ORGANIZACIONAL**

**CONCEPTS 5.0, A REVOLUTION OF NEW KNOWLEDGE: AN
ORGANIZATIONAL PERSPECTIVE**

**CONCEPTOS 5.0, UNA REVOLUCIÓN DEL NUEVO CONOCIMIENTO: UNA
PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL**

 <https://doi.org/10.56238/levv16n54-153>

Data de submissão: 27/10/2025

Data de publicação: 27/11/2025

Marcos de Oliveira Morais

Doutor em Engenharia de Produção

Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo

E-mail: marcostecnologia2001@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5981-4725>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0457273047319501>

Luana Moreira do Sacramento

Graduanda em Administração de Empresas

Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo

E-mail: luanasacramento118@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-5320-2998>

Carolina Beatriz Souza Cerqueira

Graduanda em Administração de Empresas

Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo

E-mail: carolinabeatriz313@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-4621-6500>

Monik Grasielly Araújo de França

Graduanda em Administração de Empresas

Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo

E-mail: monikaraujo400@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-7081-9814>

Shegofa Shohra

Graduanda em Administração de Empresas

Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo

E-mail: shegofashohra99@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-8046-0660>

Ágatha Rita Cassia de Souza

Graduanda em Administração de Empresas
Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo
E-mail: agatha.rita.cassia@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-3652-9774>

Luiz Fernando Grespan Setz

Doutor em Tecnologia Nuclear
Instituição: Universidade Federal do ABC
E-mail: luiz.setz@ufabc.edu.br
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8984-5971>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0573757321543624>

RESUMO

A Indústria e a Sociedade 5.0 estão revolucionando a forma como as empresas realizam as suas operações, combinando tecnologia avançada com foco nas pessoas e na sustentabilidade. A gestão do conhecimento passa a ser essencial nesse processo, visto que as organizações precisam aprender a se adaptar continuamente para inovar e agregar valor. Uma pesquisa com profissionais de diferentes áreas mostrou que a maioria acredita que a tecnologia é uma aliada importante na resolução de problemas e que a Indústria 5.0 pode trazer benefícios significativos, além disso, a liderança, a educação e a sustentabilidade continuam sendo essenciais para guiar esse processo de mudança, além disso o estudo destaca que adotar práticas alinhadas para a Indústria 5.0 pode trazer vantagens competitivas claras e melhorar os processos e a tomada de decisão nas organizações, fomentando um cenário em que a tecnologia e as pessoas trabalham juntas para criar um futuro mais inovador e sustentável.

Palavras-chave: Inovação Tecnológica. Inteligência Competitiva. Sociedade 5.0.

ABSTRACT

Industry and Society 5.0 are revolutionizing how companies conduct their operations, combining advanced technology with a focus on people and sustainability. Knowledge management becomes essential in this process, as organizations need to learn to adapt continuously to innovate and add value. Research with professionals from different areas showed that most believe that technology is an important ally in solving problems and that Industry 5.0 can bring significant benefits. Furthermore, leadership, education, and sustainability remain essential to guide this process of change. The study also highlights that adopting practices aligned with Industry 5.0 can bring clear competitive advantages and improve processes and decision-making in organizations, fostering a scenario where technology and people work together to create a more innovative and sustainable future.

Keywords: Technological Innovation. Competitive Intelligence. Society 5.0.

RESUMEN

La Industria y la Sociedad 5.0 están revolucionando la forma en que las empresas operan, combinando tecnología avanzada con un enfoque en las personas y la sostenibilidad. La gestión del conocimiento se vuelve esencial en este proceso, ya que las organizaciones necesitan aprender a adaptarse continuamente para innovar y generar valor. Una investigación con profesionales de diferentes áreas reveló que la mayoría cree que la tecnología es una aliada importante para resolver problemas y que la Industria 5.0 puede aportar beneficios significativos. Además, el liderazgo, la formación y la sostenibilidad siguen siendo fundamentales para guiar este proceso de cambio. El estudio también destaca que la adopción de prácticas alineadas con la Industria 5.0 puede brindar claras ventajas competitivas y mejorar los procesos y la toma de decisiones en las organizaciones, fomentando un escenario donde la tecnología y las personas trabajan juntas para crear un futuro más innovador y sostenible.



Palabras clave: Innovación Tecnológica. Inteligencia Competitiva. Sociedad 5.0.

1 INTRODUÇÃO

O processo de gestão do conhecimento é um grande desafio para a sociedade e sua evolução está, geralmente, atrelada a acontecimentos históricos de impacto mundial (FELCHER; BLANCO; FOLMER, 2022). A Sociedade do Conhecimento (SC) é caracterizada pela predominância do conhecimento como recurso estratégico. Isso implica que as organizações devem desenvolver sistemas e práticas que facilitem a aquisição, compartilhamento e aplicação do conhecimento (DA SILVA et al, 2025).

Para Moraes et al. (2018) enfatizam que a gestão do conhecimento e a inovação passaram a ser um dos grandes diferenciais nas organizações, uma vez que as oportunidades estão cada vez mais escassas e otimizar os processos, através das ferramentas gerenciais em busca da inovação, tornou-se de extrema relevância.

No decorrer dos últimos dois séculos, ocorreram quatro revoluções industriais, cada uma produzindo um nível mais alto de tecnologia, assim como de complexidade para as atividades a serem realizadas. Assim, a tecnologia e o know-how técnico adquirido continuaram evoluindo com a mudança dos tempos. À medida que a humanidade progrediu ao longo da história, cada estudo no avanço da ciência levou às revoluções industriais em diferentes períodos e a novos patamares, agregando valor aos processos (SINDHWANI et al., 2022).

À medida que caminhamos para a Indústria 5.0, alguns paradigmas se integram, como a conectividade, inteligência artificial e automação nos processos produtivos, tornando crucial que se compreenda as implicações dessa transformação no mercado de trabalho (KOLADE; OWOSENI, 2022).

A quinta revolução industrial ou indústria 5.0, não pretende substituir a indústria 4.0, mas ser sua evolução da mesma. Intenta aperfeiçoar a colaboração entre humanos e sistemas inteligentes, que juntos melhorarão a eficiência da produção industrial e dos negócios, permitindo que especialistas usem uma variedade de ferramentas e aplicativos que nos ajudarão em nosso cotidiano (FIGUEIREDO, 2021).

A Indústria 5.0 ou Sociedade 5.0, pode ser entendida como um cenário que objetiva se basear na interação entre a biologia e o ciberespaço, desse modo, realocando os indivíduos como enfoque principal de todo sistema. Descrita como Sociedade 5.0 ou Sociedade Criativa, ela foi originada no Japão no ano de 2016, no Gabinete japonês do 5th Science and Technology Basic Plan (LOPES, SOUZA, ZAIDAN, 2020).

O objetivo do presente trabalho é apresentar as várias ferramentas organizacionais que permitem uma interação e interface por meio dos conceitos 5.0 na busca pelo desenvolvimento de novos conhecimentos e a atualização dos conhecimentos já existentes, fomentando novos processos gerenciais que possam contribuir para o aprendizado e a resolução de problemas nas organizações.

2 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL 5.0

As empresas devem buscar o crescimento e desenvolvimento dos seus processos, produtos, serviços e da sua produção, nesse conceito de organizações inteligentes como gestão estratégica para se manter no mercado, evoluir e progredir passa a ser um processo constante (DE OLIVEIRA MORAIS et al, 2025).

O capital intelectual é visto como toda melhoria de processo, produto ou serviço decorrentes da aplicação de conhecimentos adquiridos (CHEN; NONAKA, 2022). Já De Oliveira Morais e Morais (2024) complementam que o uso de IA combinada a Big data possibilita um nível de personalização dos processos organizacionais nunca antes alcançado, com impacto direto na competitividade.

Neste contexto, como consequência desta 5ª Revolução, surge o termo Indústria 5.0, que seria, portanto, a adaptação das novas indústrias a toda essa nova evolução tecnológica, bem como o termo Educação 5.0, que seria, naturalmente, a readaptação das instituições de ensino, para transmitir aos seus alunos as exigências deste novo mercado industrial, utilizando de uma abordagem educacional com novas características: a formação integral, o aluno ativo e a essência humana (FELCHER & FOLMER, 2021).

O conceito 5.0, baseia-se na combinação de cadeias colaborativas e cadeias dinâmicas ou ágeis que possibilitam uma maior interação entre as novas tecnologias, pessoas e informação, gerando uma interface e uma interação criadora de novos conceitos e possibilidades infinitas permitindo uma cadeia colaborativa e ágil na gestão das informações (MORAIS et al, 2025 b). Essa melhoria contínua tem como objetivo alcançar uma vantagem competitiva promovendo à criatividade, a integração, a otimização de processos e o desenvolvimento de seus colaboradores e da organização (DOS SANTOS et al, 2020 a).

Aliar as novas tecnologias as questões sociais passam a ser um dos grandes desafios dos dias atuais, onde há um grande efetivo de pessoas que ainda não tem qualificação ainda para entrar neste mercado tecnológico, porém as organizações também devem se modernizar para se tornarem atrativas para o mercado em que atuam sendo cada vez mais competitivas e lucrativas (MORAIS et al, 2025a).

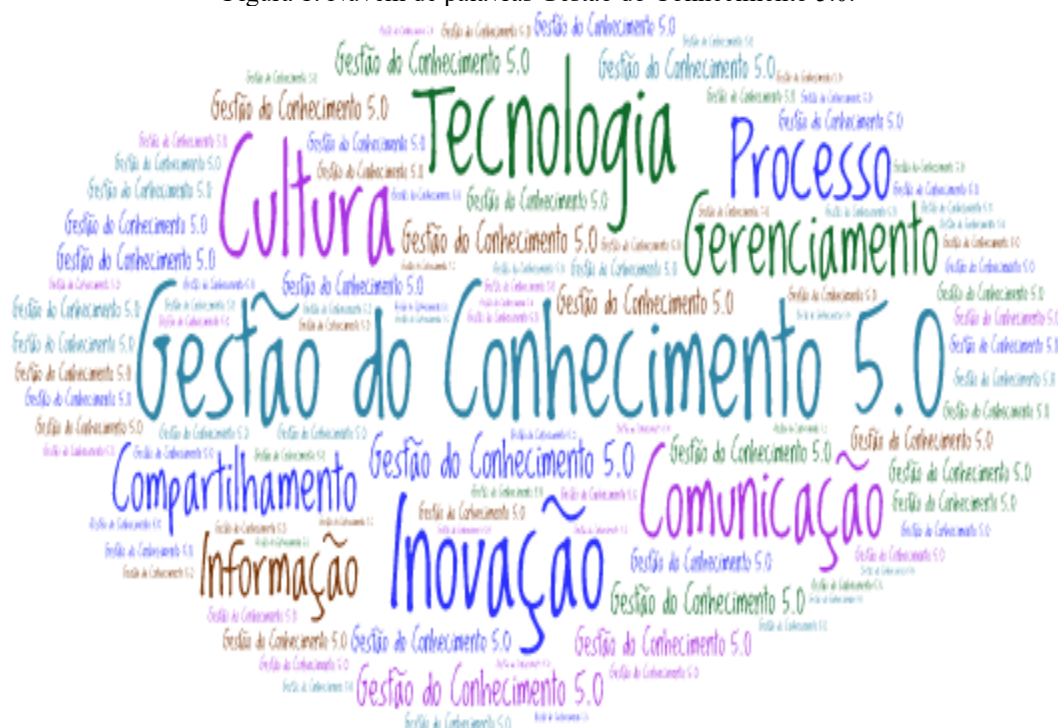
3 GESTÃO DO CONHECIMENTO 5.0

A gestão do conhecimento organizacional pode ser compreendida como a gestão das atividades e dos processos organizacionais que promovem o conhecimento organizacional para o aumento da competitividade, por meio do uso e da criação de fontes de conhecimento individuais e coletivas (SANTOS & VARVAKIS, 2021). A transição de uma economia baseada em recursos tangíveis para uma economia de intangíveis enfatiza a importância de gerenciar efetivamente tais ativos, como as competências e o capital intelectual dos colaboradores (KONNO; SCHILLACI, 2021).

A importância de influenciar pessoas por meio da cultura da inovação se torna um cotidiano quando a empatia, e o compartilhar conhecimento passa a ser rotina dentro das organizações e disseminado por todos onde repassar uma metodologia, ajudar a criar oportunidades e contribuir desenvolvimento do capital humano se torna uma rotina organizacional (BIANCHINI et al, 2021).

O gerenciamento eficaz dos recursos de conhecimento por meio de sistemas inteligentes como agentes de software em um ecossistema de conhecimento é essencial para simplificar os processos de tomada de decisão e estimular a inovação, mostrando o papel dos agentes inteligentes na descoberta do conhecimento no ambiente do ecossistema (KRASNOPROSHIN; RODCHENKO; KARKANITSA, 2021).

Figura 1: Nuvem de palavras Gestão do Conhecimento 5.0.



Fonte: os autores.

A liderança desempenha um papel crucial na criação de uma cultura que promova o compartilhamento e a valorização do conhecimento. Além disso, estratégias para capturar e reter o conhecimento de funcionários que deixam a empresa são importantes para mitigar a perda de informações valiosas. Assim, a gestão do conhecimento é vista não apenas como uma prática operacional, mas como uma estratégia fundamental que pode levar a uma vantagem competitiva sustentável. Esses são os princípios fundamentais da Gestão do Conhecimento Organizacional (GCO), ou simplesmente Gestão do Conhecimento (GC; Knowledge Management (KM)) (DALKIR, 2023).

O processo de Gestão do Conhecimento nas organizações passa a ser um instrumento de extrema relevância para o atendimento das expectativas dos seus clientes internos e externos, esta nova

demanda permite alavancar e potencializar capital intelectual dentro e fora das organizações, agregando valor aos processos (ALVES MORAIS et al, 2025).

4 SOCIEDADE E CULTURA 5.0

Segundo Narvaez et al., (2021) a nova fase da sociedade, conhecida como sociedade criativa (imaginação), sociedade superinteligente ou simplesmente sociedade 5.0, foi apresentado em 2016 no quinto plano básico de ciência e tecnologia do Japão, e visa apresentar uma nova visão para o corpo social, desenvolver a economia e utilizar a tecnologia para desenvolver questões socioambientais.

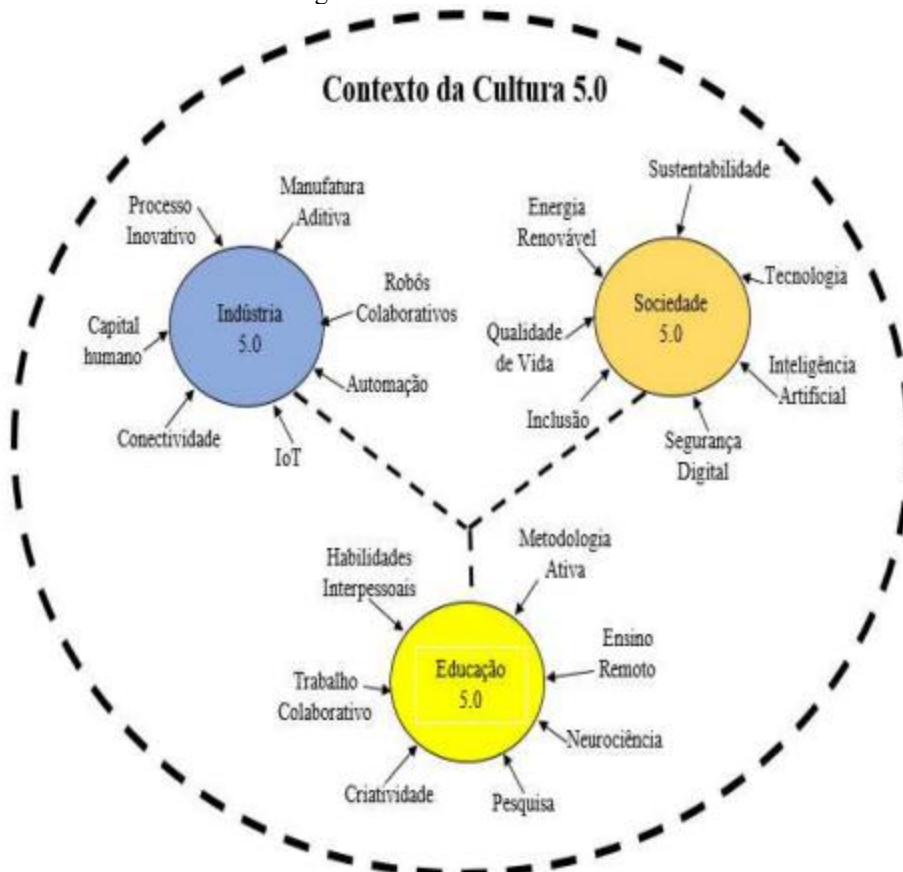
As transformações impulsionadas pela Indústria 4.0 vêm exigindo que empresas de todos os portes se adaptem a um novo cenário produtivo, marcado pela automação, digitalização de processos, integração de dados e inteligência artificial (DOS SANTOS et al, 2025). Essa melhoria contínua tem como objetivo alcançar uma vantagem competitiva promovendo à criatividade, a integração, a otimização de processos e o desenvolvimento de seus colaboradores e da organização (DOS SANTOS et al, 2020).

A sociedade criativa se propõe a prever problemas futuros além de abordar os problemas atuais, como aumento da demanda por energia e alimentos, aumento da desigualdade, concentração de riqueza e industrialização insuficiente em muitos países (HUANG et al., 2022).

Com o consumo cada vez maior por produtos personalizados de qualidade, os fabricantes certamente se beneficiarão do que a Indústria 5.0 tem a oferecer, e torna-se necessário, uma melhoria das aptidões e competências dos colaboradores, e o corolário é uma demanda na criação de postos de trabalho que exigem qualificações mais elevadas (MARTINS; GOMES; SANTOS, 2019).

A aplicação da cultura 5.0, na visão de DE OLIVEIRA MORAIS et al, (2024), permite uma compreensão sistêmica de vários elementos que possibilitam uma interface operacional e intelectual em diversas áreas, podendo ser um mecanismo para o desenvolvimento sócio organizacional, elevando o patamar de todos que se envolvem nessa cultura, criando uma geração de valor que ainda tem muito a ser explorado. A Figura 2 apresentam alguns dos elementos que geram a cultura 5.0.

Figura 2: Contexto da Cultura 5.0.



Fonte: DE OLIVEIRA MORAIS et al, (2024).

Esses macroelementos, Indústria 5.0, Sociedade 5.0 e Educação 5.0, quando compartilhados entre si, potencializam expectativas, resultados, geram valor e, principalmente, fornecem possibilidades de aprendizado coletivo, estimulando novas oportunidades nas quais ensino, aprendizagem e aplicação prática geram uma sinergia estrutural (DE OLIVEIRA MORAIS et al, 2024).

A cultura 5.0 deve ser encarada como um processo de interação entre máquinas e seres humanos para que se obtenha uma maior harmonia, visto que cada vez mais estamos utilizando e ficando dependentes dessas tecnologias e, conseqüentemente, haverá a criação de novos empregos baseados em novos modelos de negócios, tornando-se um processo natural e contínuo (DE OLIVEIRA MORAIS et al, 2024).

5 METODOLOGIA

O método utilizado na pesquisa é de natureza exploratória, cujo objetivo é de envolver o desenvolvimento dos conceitos e, segundo Prodanov e Freitas (2013), é usualmente utilizada na fase inicial da pesquisa para proporcionar maior familiaridade com o problema proposto a ser resolvido.

Foi utilizado o estudo de caso que consiste na coleta e análise de dados obtidos através de uma metodologia aplicada, que visa a solução dos problemas apresentados. Para Yin (2016) e também Pereira et al. (2018), o estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo

dentro de um contexto da vida real, sendo que os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. Ainda segundo o mesmo autor, enfatiza ser a estratégia mais escolhida quando é preciso responder a questões do tipo “como” e “por quê” e quando o pesquisador possui pouco controle sobre os eventos pesquisados.

A pesquisa apresentada foi desenvolvida por meio da plataforma Microsoft Teams, foram enviados 130 formulários e retornaram 38 formulários no período de setembro a outubro de 2025. O perfil dos respondentes, são de nível operacional a nível gerencial e de diretoria, para que se obtivesse uma maior abrangência da amostra e uma maior realidade das indagações realizadas.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A busca por novas tendências e novos conhecimentos passa a ser um dos grandes desafios no processo de gestão organizacional independentemente do setor ou ramo de atuação das empresas, onde fica cada vez mais latente, que potencializar as interfaces e interações entre pessoas e departamento torna-se de extrema relevância para a permanência no mercado em que atua. O Quadro 1 apresenta o perfil dos 38 respondentes da pesquisa.

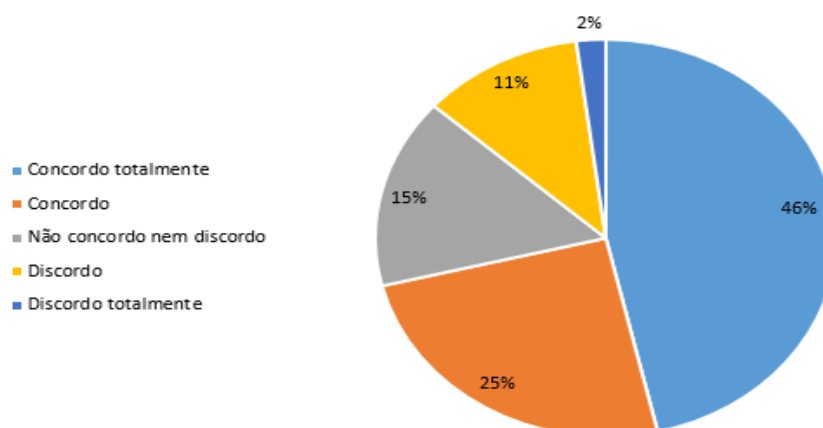
Quadro 1: Perfil dos respondentes.

Departamento	Cargo	Setor	Formação Acadêmica	Respondentes
Engenharia	Supervisor	Fabril	Nível Técnico	5
	Gerente		Nível Superior	3
Logística	Lider	Fabril	Nível Técnico	4
	Supervisor		Nível Superior	1
	Lider		Nível Superior	4
Produção	Supervisor	Fabril	Nível Superior	8
	Gerente		Nível Superior	3
Comercial	Supervisor	Administrativo	Nível Superior	2
	Gerente		Nível Superior	1
Recursos Humanos	Analista	Administrativo	Nível Superior	2
	Supervisor		Nível Superior	2
Diretoria	Industrial	Administrativo	Nível Superior	2
	Administrativo		Nível Superior	1

Fonte: os autores.

Para melhor compreensão dos resultados, a apresentação e análise dos resultados estão divididas em caracterização da amostra, na descrição e análise deste item. Conforme apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1: A tecnologia pode auxiliar na resolução de problemas.

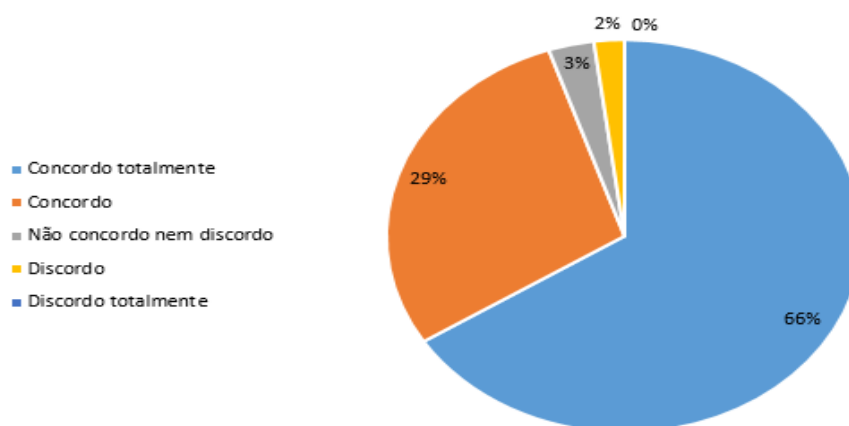


Fonte: Dados da pesquisa.

No Gráfico 1, analisou-se que 71% dos respondentes estão de acordo que a tecnologia pode ser um facilitador no momento da resolução dos problemas na organização, para 15% são indiferentes e 13% dos respondentes discordam, para estes a tecnologia não auxilia na resolução dos problemas.

Para perceber melhor a visão dos entrevistados frente as novas mudanças que acontecem no cenário das revoluções industriais, foi perguntado se estas revoluções serão cada vez mais frequentes, o que impacta diretamente no que se refere a gestão do conhecimento, as tecnologias e a cultura da educação aplicado não somente as organizações, mas de um modo em geral.

Gráfico 2: As revoluções industriais serão cada vez mais frequentes.



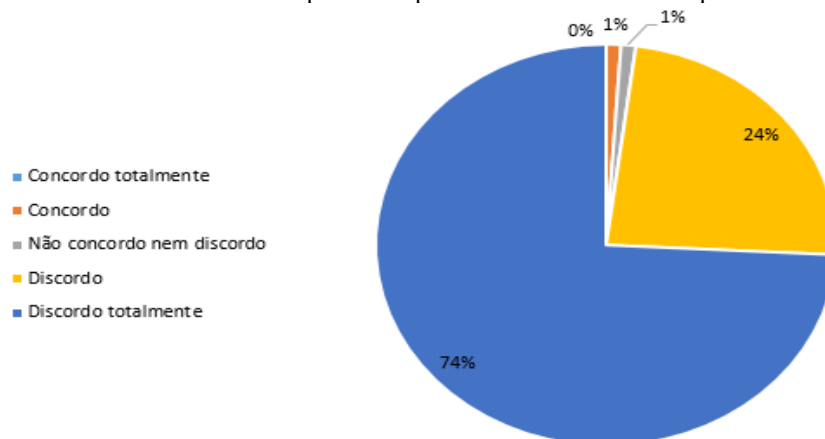
Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresenta a pesquisa para 58% dos respondentes estes são convictos que as revoluções industriais serão cada vez mais frequentes nas organizações, para 3% este fato não traz nenhuma relevância no desenvolvimento organizacional e apenas 2% dos entrevistados responderam que discordam que as revoluções industriais estarão mais frequentes no contexto organizacional.

No Gráfico 3 foi abordado o assunto sobre se o conhecimento adquirido na prática tem mais valor do que o acadêmico, permitindo uma reflexão sobre a gestão da educação dentro e fora das

organizações, fomentando este tipo de discussão na visão principalmente de que está no processo de tomada de decisão nas empresas.

Gráfico 3: O conhecimento adquirido na prática tem mais valor do que o acadêmico.

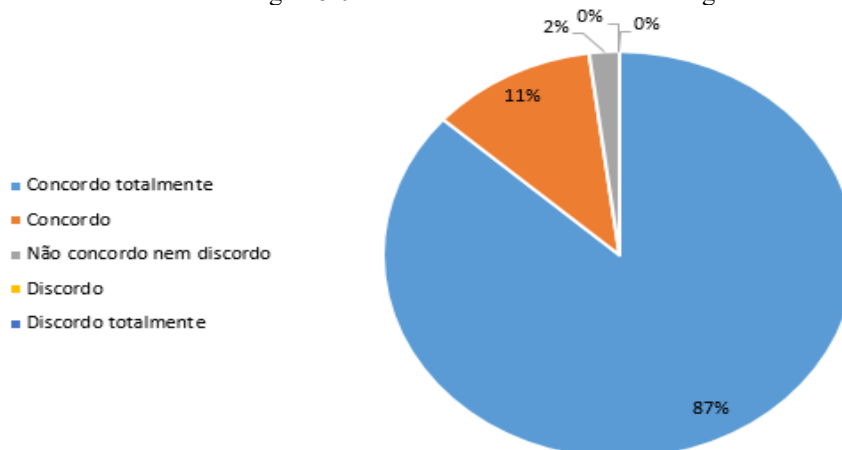


Fonte: Dados da pesquisa.

Para 98% dos respondentes discordaram de que o conhecimento adquirido na prática tem mais valor do que o acadêmico, isso demonstra que há uma preocupação com o aprendizado acadêmico e que esta educação se torna relevante sim na busca por um profissional qualificado e que possa atuar no mercado de trabalho, para 1% dos respondentes este tópico não faz diferença e também para 1% ressalta que o conhecimento adquirido na prática possui maior valor que o acadêmico.

No Gráfico 4 o questionamento refere-se as metodologias 5.0 se na visão dos entrevistados estas ferramentas podem auxiliar no desenvolvimento organizacional potencializando os resultados esperados.

Gráfico 4: As metodologias 5.0 auxiliam no desenvolvimento organizacional.



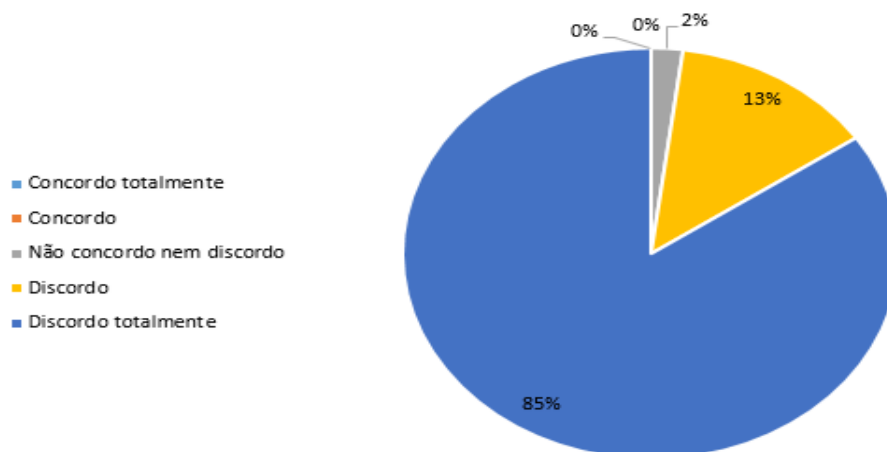
Fonte: Dados da pesquisa.

Este item dentre todos os outros perguntados foi o que obteve uma maior aderência positiva entre todos onde 98% dos entrevistados estão concordando que as metodologias 5.0 auxiliam no

desenvolvimento organizacional e 2% são indiferentes quanto a este ponto, sendo assim nenhum dos respondentes discorda. Por esta perspectiva e neste universo da pesquisa fica evidente a importância da aplicação das metodologias 5.0 no contexto organizacional.

O Gráfico 5 aborda o questionamento relacionado ao processo de liderança, se o processo de liderança perde relevância com os conceitos 5.0, o que torna possível ter uma perspectiva na visão daqueles que foram entrevistados.

Gráfico 5: O processo de liderança perde relevância com os conceitos 5.0.

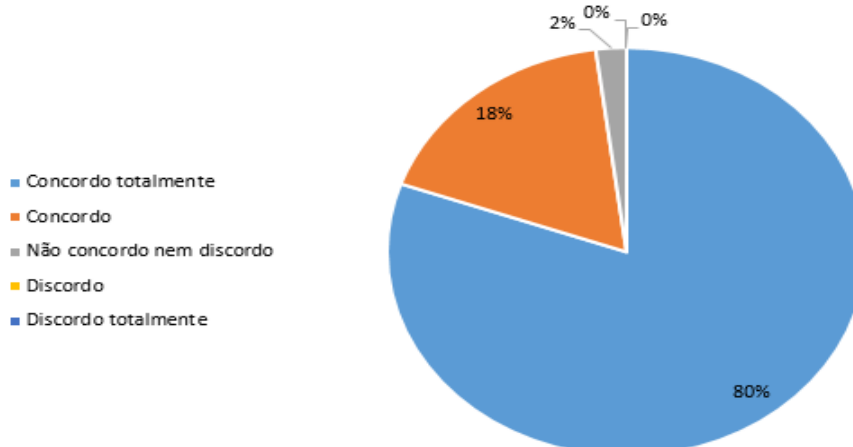


Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise dos resultados do Gráfico 5 é possível notar que 98% dos entrevistados discordam que com aplicação dos conceitos 5.0 o processo de liderança venha a perder protagonismo, o que ressalta ainda mais a importância do processo de liderança, e para 2% dos entrevistados estes não concordam nem discordam que esta aplicação venha a interferir no processo de liderança.

Com uma preocupação também voltado as questões de sustentabilidade ambiental, no Gráfico 6 este tema esteve em palta para que os respondentes também pudessem expressar a sua opinião sobre este assunto cada vez mais em palta e necessário nas organizações.

Gráfico 6: As aplicações 5.0 devem ter um viés na sustentabilidade ambiental.



Fonte: Dados da pesquisa.

Na visão dos respondentes este é um dos principais pontos visto que 98% destes apontam que as aplicações 5.0 devem ter um viés na sustentabilidade ambiental, fortalecendo a ideia de preservação e a conscientização ao meio ambiente que por muitos anos foi deixado em segundo plano, e apenas 2% dos respondentes são indiferentes a esta questão.

7 CONCLUSÃO

Este paper apresenta uma breve pesquisa bibliográfica sobre os conceitos relacionados as metodologias 5.0 aplicado as organizações na busca por novos desenvolvimentos e melhorias de processos que possam potencializar os resultados esperados pelos gestores das empresas e pelas pessoas envolvidas nesta nova perspectiva de criação e geração de conhecimento.

Elaborar mecanismos que interface e interação de novas ferramentas e metodologias passa a ser um dos grandes diferenciais competitivos das empresas modernas que visão o conhecimento e a aprendizagem organizacional como fonte de agregação de valor aos seus processos e a sua marca no mercado em que atua, além de proporcionar o crescimento humano empregado no capital intelectual desenvolvido na organização, onde disseminar a cultura da inovação torna a empresa mais atraente na perspectiva da contratação de novos colaboradores.

Um dos principais objetivos do presente artigo está em impulsionar a criatividade e o pensamento crítico e cognitivo das pessoas envolvidas neste processo inovativo, para que, em conjunto com as máquinas e equipamentos, encontrem soluções mais inteligentes e precisas, potencializando as tomadas de decisão, o gerenciamento assim como os resultados organizacionais.

Como trabalhos futuros, sugere-se a realização de pesquisas voltadas para o desenvolvimento contínuo da Gestão do Conhecimento aplicado em empresas de diversos setores, principalmente com foco no conhecimento aplicado as questões de inteligência artificial bem como suas vantagens e desvantagens neste processo, possibilitando uma visão mais ampla das novas tecnologias.

AGRADECIMENTO

Ao apoio do Centro Universitário Estácio de São Paulo por meio do Programa Pesquisa, Produtividade, Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora como: Bolsista do Programa Pesquisa Produtividade da Estácio São Paulo.

REFERÊNCIAS

- Alves Morais, G., & de Oliveira Morais, M. (2025). Avaliação de Desempenho do Departamento de Gestão do Conhecimento: Estudo de Caso em uma Empresa Metalúrgica. *Revista FSA*, 22(4).
- André, J. G. N., de Queiroz, J. P., de Oliveira Morais, M., de Araujo Ribeiro, J., da Silva, A. S., Oliveira, J. S., & Dias, V. P. (2025). Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, 5(1), 1-17.
- Araujo, M. B., Margueiro, E. A., & Morais, M. D. O. (2021). The dilemma of cost methods and cost management tools: A conceptual proposal.
- Bianchini, G., dos Santos, O. S., de Oliveira Morais, M., Messias, J. F., de Lima, D. L., & Ferigato, E. (2021). Cultura da inovação pelas práticas da experiência do cliente. *Research, Society and Development*, 10(12), e359101220534-e359101220534.
- Chen, J., & Nonaka, I. (Eds.). (2022). *O guia Routledge para gestão do conhecimento*. Taylor & Francis.
- da Silva, G. S., Ulbricht, V. R., & de Lima, L. S. (2025). Festival de aprendizagem como mobilizador do ecossistema de conhecimento organizacional. *Caderno Pedagógico*, 22(9), e18742-e18742.
- Dalkir, K. (2013). *Knowledge management in theory and practice*. routledge.
- de Oliveira Morais, M., & Alves Morais, G. (2024). O Contexto 5.0 Aplicado na Sociedade, na Educação e na Indústria: Reflexões e suas Perspectivas. *Revista FSA*, 21(4).
- de Oliveira Morais, M., & Alves Morais, G. (2024). Os Impactos da Indústria 4.0 e da Inteligência Artificial nas Atividades Logísticas Empresariais. *Revista FSA*, 21(1).
- de Oliveira Morais, M., & Morais, G. A. (2025). A Gestão da Qualidade e a Interface com a Indústria 4.0: Proposta de Mapa Conceitual para as Organizações. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, 5(2).
- dos Santos, OS, Correia, LA, Conceição, MM, & de Oliveira Morais, M. (2020). Processo de melhoria contínua: estudo de caso aplicado em uma empresa gráfica. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 9 (9), e101997204-e101997204.
- dos Santos, R. A. L., dos Santos, R. F., & de Oliveira Morais, M. (2025). DESAFIOS DA INDÚSTRIA 4.0 EM PEQUENAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS LOGÍSTICOS. *LUMEN ET VIRTUS*, 16(51), e7690-e7690.
- Felcher, C. D. O., & Folmer, V. (2021). Educação 5.0: Reflexões e perspectivas para sua implementação. *Revista Tecnologias Educacionais em Rede (ReTER)*, e5-01.
- Figueiredo, É. L. (2023). *A Gestão Lean na Indústria Automóvel*. 2021 (Doctoral dissertation, Tese de Doutorado. Universidade de Coimbra).
- Huang, S., Wang, B., Li, X., Zheng, P., Mourtzis, D., & Wang, L. (2022). Indústria 5.0 e Sociedade 5.0 — Comparação, complementação e coevolução. *Journal of manufacturing systems*, 64, 424-428.

Kolade, O., & Owoseni, A. (2022). Emprego 5.0: O trabalho do futuro e o futuro do trabalho. *Tecnologia na Sociedade*, 71, 102086.

Konno, N., & Schillaci, C. E. (2021). Intellectual capital in Society 5.0 by the lens of the knowledge creation theory. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 478-505.

Krasnoproshin, V., Rodchenko, V., & Karkanitsa, A. (2021, September). Knowledge Ecosystems: An Intelligent Agent for Knowledge Discovery. In *International Conference on Open Semantic Technologies for Intelligent Systems* (pp. 89-100). Cham: Springer International Publishing.

Lopes, P. F., Souza, T. S., & Zaidan, F. H. (2020, September). Sociedade 5.0 correlacionada com a indústria 4.0 e a transformação digital. In *17th CONTECSI-International Conference on Information Systems and Technology Management Virtual*.

Martins, D., Gomes, J., & Santos, C. (2019). A Era do Trabalho 5.0: Be human with smart technology. *MBA para Gestores e Engenheiros*, 241-281.

Morais, G. A., Franco, E. G., Silva, M. C., & de Oliveira Moraes, M. (2025b). LOGÍSTICA 5.0 E A AMPLIAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE: A BUSCA POR NOVOS DESAFIOS. *LUMEN ET VIRTUS*, 16(53), e8649-e8649.

Morais, M. D. O., Brejão, A. S., Ferigatto, Ê. A., & Costa Neto, P. L. D. O. (2018). Inovação e Conhecimento como Ferramentas Estratégicas nas Organizações: Estudo de Casos Múltiplos. *Revista FSA*, 15(4).

Morais, M. de O., Brejão, A. S., & Silva, M. C. (2025a). O impacto da automação no processo de reciclagem e na sustentabilidade: estudo de caso em uma cooperativa de reciclagem. *Cuadernos De Educación Y Desarrollo*, 17(7), e8836.

Narvaez Rojas, C., Alomia Peñafiel, G. A., Loaiza Buitrago, D. F., & Tavera Romero, C. A. (2021). Society 5.0: A Japanese concept for a superintelligent society. *Sustainability*, 13(12), 6567.

Pereira, A. S., Shitsuka, D. M., Parreira, F. J., & Shitsuka, R. (2018). Metodologia da pesquisa científica. UAB/NTE/UFSM.

Prodanov, C. C., & De Freitas, E. C. (2013). Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição. Editora Feevale.

Santos, N., & Varvakis, G. (2021). Princípios de Gestão do Conhecimento do EGC [Material de apoio de aula online]. Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

Sindhwani, Rahul et al. (2022). A indústria 5.0 pode revolucionar a onda de resiliência e criação de valor social? Uma estrutura multicritério para analisar facilitadores. *Tecnologia na Sociedade*, v. 68, p. 101887.

Yin, R. K. (2016). Pesquisa qualitativa do início ao fim. Penso Editora.