




**INOVAÇÃO EMPRESARIAL, CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES E
CULTURA DA INOVAÇÃO: UMA PROPOSTA CONCEITUAL DE ESTRATÉGIA
NA BUSCA PELO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL**

**BUSINESS INNOVATION, KNOWLEDGE IN ORGANIZATIONS AND CULTURE
OF INNOVATION: A CONCEPTUAL STRATEGY PROPOSAL IN THE SEARCH
FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT**

**INNOVACIÓN EMPRESARIAL, CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES
Y CULTURA DE LA INNOVACIÓN: UNA PROPUESTA DE ESTRATEGIA
CONCEPTUAL EN LA BÚSQUEDA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

 <https://doi.org/10.56238/levv16n52-033>

Data de submissão: 12/08/2025

Data de publicação: 12/09/2025

Gabriel Alves Morais

Graduado em Engenharia de Produção
Instituição: Universidade Cruzeiro do Sul
E-mail: gabriel.moraistecnologia@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-2200-0866>

Egberto Gomes Franco

Doutor em Tecnologia Nuclear
Instituição: Centro Universitário Estácio de São Paulo
E-mail: egfranco9@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7195-7705>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3119168889718145>

Marcelo Cerqueira Silva

Mestre em Administração de Empresas
Instituição: Centro Universitário Senac
E-mail: profmarcelocerqueira@gmail.com
Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-9476-9083>
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8252908398492667>

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>

RESUMO

O desenvolvimento de novas tecnologias e processos passa a ser uma constante para as organizações atuais onde os ambientes competitivos fazem parte do seu dia-a-dia gerando informações na busca por novas interações e interfaces gerenciais entre pessoas e processos e até no desconhecido. Fomentar o surgimento de novas ideias na gestão organizacional é o resultado deste cenário. A metodologia

utilizada no presente trabalho é a de abordagem qualitativa, por meio da realização de uma revisão bibliográfica utilizando o método de revisão sistemática da literatura. O objetivo principal é a apresentar a junção de elementos gerenciais que possam permitir a interação e interface entre si gerando um desenvolvimento organizacional por meio da inovação e da aprendizagem contínua. Como resulta elaborado um modelo proposto pelos para que se possa aplicar por meio da interação e interface entre eles gerando um desenvolvimento organizacional.

Palavras-chave: Produtividade. Gestão Organizacional. Eficiência Operacional. Competitividade.

ABSTRACT

The development of new technologies and processes is becoming a constant for today's organizations, where competitive environments are part of their daily routine, generating information in the search for new interactions and managerial interfaces between people and processes, even in the unknown. Fostering the emergence of new ideas in organizational management is the result of this scenario. The methodology used in this work is a qualitative approach, through a bibliographic review using the systematic literature review method. The main objective is to present the combination of managerial elements that can enable interaction and interface among them, generating organizational development through innovation and continuous learning. As a result, a model proposed by [the authors] was developed for application through the interaction and interface between them, generating organizational development.

Keywords: Productivity. Organizational Management. Operational Efficiency. Competitiveness.

RESUMEN

El desarrollo de nuevas tecnologías y procesos se está convirtiendo en una constante en las organizaciones actuales, donde los entornos competitivos forman parte de su rutina diaria, generando información en la búsqueda de nuevas interacciones e interfaces gerenciales entre personas y procesos, incluso en entornos desconocidos. Este escenario propicia el surgimiento de nuevas ideas en la gestión organizacional. La metodología empleada en este trabajo es un enfoque cualitativo, mediante una revisión bibliográfica mediante el método de revisión sistemática de la literatura. El objetivo principal es presentar la combinación de elementos gerenciales que facilitan la interacción e interrelación entre ellos, generando desarrollo organizacional a través de la innovación y el aprendizaje continuo. Como resultado, se desarrolló un modelo propuesto por los autores para su aplicación mediante la interacción e interrelación entre ellos, generando desarrollo organizacional.

Palabras clave: Productividad. Gestión Organizacional. Eficiencia Operativa. Competitividad.

1 INTRODUÇÃO

Em um mundo em constante mudança, um dos grandes diferenciais de uma organização não mais está em seu parque fabril ou em seus recursos imobilizados como máquinas e equipamentos.

Compreender o surgimento de novas tecnologia e ferramentas que auxiliem no contexto dos sistemas de produção e seu respectivo papel para o desenvolvimento da sociedade se revela de extrema importância para as organizações que desejam atuar enfocando a geração e a gestão de inovação. A criatividade não se esgota na produção de algo inteiramente novo, mas também na introdução de uma inovação relevante para uma questão específica (DRAZE, 2021).

Empresas que desejam se destacar e prosperar em ambientes altamente competitivos e lucrativos precisam adotar uma abordagem estratégica abrangente para garantir que estejam bem equipadas para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades existentes frente a sua concorrência. Portanto, fomentar o surgimento de novas ideias e a criação de algo inédito, incorporando a vivência organizacional gera ganhos para os envolvidos no processo de criação do conhecimento (HAMMERSHØJ, 2017; SALAM & SENIN, 2022).

Ao abordar essas questões, este artigo visa fornecer uma visão abrangente e atualizada sobre a importância da inovação empresarial do conhecimento nas organizações e da cultura da inovação, na busca por novas possibilidades de interface e interação entre estes elementos.

O objetivo principal é apresentar a junção de elementos gerenciais que possam permitir a interação e interface entre si para a geração de novos conhecimentos para a aplicação nas organizações em busca de um desenvolvimento organizacional por meio da inovação e da aprendizagem contínua.

1.1 INOVAÇÃO EMPRESARIAL

A inovação empresarial pode ainda ser rotulada quanto ao grau de mudança envolvido, sendo considerada como radical ou incremental. A primeira compreende novos produtos, processos ou serviços, enquanto a segunda trata do aperfeiçoamento desses itens de forma gradual e contínua (OCDE, 2005).

A prática da inovação tornou-se complexa no contexto global e não pode ser tratada como uma opção, mas sim como uma atividade de sobrevivência das empresas em um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico frente aos seus concorrentes e principalmente aos clientes internos e externos (OGREAN, 2019).

Segundo Tidd e Bessant (2015) chamam a atenção de que o processo de inovar é algo estritamente humano, pois as máquinas ainda não possuem essa habilidade. O elo entre desenvolvimento de pessoas e novas tecnologias é o compartilhamento do conhecimento organizacional (DE OLIVEIRA MORAIS et al, 2018).

O processo de gestão da inovação, entretanto, contempla diferentes tipos de inovação, que podem ser de produto, processo, marketing, organizacional, entre outras denominações. No entanto, ela é mais perceptível em produto e/ou processos, pois destaca a tecnologia necessária para o desenvolvimento (Fayet, 2020). A empresa também precisa definir claramente suas estratégias futuras, contando com um processo de gestão da inovação sistêmico, contínuo e controlado, no qual se destacam a otimização dos processos de parceria e o alinhamento das pesquisas com as demandas do setor produtivo (AYROZA; PEDROZA FILHO, 2024).

A criação e gestão da inovação pode gerar benefícios diretos que geralmente incluem aumento de receitas, redução de custos e acesso a novos mercados e clientes ou tecnologias. Por outro lado, os benefícios indiretos podem abranger a melhoria da inovação, o fortalecimento da marca e o aumento da competitividade no mercado. A quantificação desses benefícios requer uma análise detalhada dos fluxos de caixa gerados pela colaboração e um comparativo com os cenários sem a parceria (DE QUEIROZ et al., 2022).

Administrar inovações passa a ser o diferencial competitivo das empresas que buscam se destacar no mercado em que atuam, proporcionando a geração de novos produtos, processos e serviços. A capacidade de gerar inovação sustentável está frequentemente ligada à habilidade dessas empresas em absorver e adaptar conhecimentos tecnológicos e gerenciais avançados, além dos retornos financeiros, é preciso considerar os impactos das parcerias nos desenvolvimentos de capacidades e na aquisição de novas competências e habilidades para ambas as partes envolvidas no processo. (SANTOS et al., 2023).

1.2 CONHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

O conhecimento para uma organização é um ativo, passível de ser criado e repetido. Devido as mudanças ocorridas nas formas de se fazer negócios e o alcance mundial, pode se destacar que há diferenças entre os ativos tangíveis, como o capital físico e os bens de uma organização, dos intangíveis, que são os hábitos institucionais e a gama de experiências que ela cria e manuseia (MOHAMAD et al, 2017).

O gerenciamento do conhecimento passa a ser um instrumento de extrema relevância para o atendimento das novas demandas impostas pelas empresas e consequentemente pelos clientes, essa nova demanda permite alavancar o capital intelectual dentro e fora das organizações (DE OLIVEIRA MORAIS et al, 2021).

Os ativos de conhecimento são o conhecimento sobre mercados, produtos, tecnologias e organizações que uma empresa possui ou precisa possuir e que permitem que seus processos de negócios gerem lucros (CIVI, 2000). A informação é um dos agentes de transformação do

conhecimento e, portanto, o acesso a ela tornou-se crucial para a criação e desenvolvimento do conhecimento (STRAUHS, 2012).

O fenômeno apropriando práticas de gestão do conhecimento podem levar à aprendizagem, reforçando capacidades, inovação, enfrentando os desafios das operações de negócios, e compatibilidade com as organizações (SHAMIM et al., 2016).

Criar, compartilhar e disseminar o conhecimento em todas as esferas organizacionais permitem promover ganhos mensuráveis e mesmo ganhos imensuráveis quando tratamos da satisfação dos clientes, portanto esta prática se torna fundamental para as empresas que buscam inovar no mercado em que atuam e na busca por novas oportunidades (ALVES MORAIS et al, 2025).

O gerenciamento do conhecimento passa a ser um instrumento de extrema relevância para o atendimento das novas demandas impostas pelas empresas e consequentemente pelos clientes, esta nova demanda permite alavancar o capital intelectual dentro e fora das organizações (MORAIS et al, 2021).

1.3 CULTURA DA INOVAÇÃO

O processo de gestão da inovação está fortemente inter-relacionado com as ferramentas de gestão e com a cultura interna da organização (Souza, 2003). Essa melhoria contínua tem como objetivo possibilitar a alcançar uma vantagem competitiva promovendo à criatividade, a integração, a interação e otimização de processos além do desenvolvimento de seus colaboradores e da organização como um todo (DOS SANTOS et al, 2020).

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).

Alguns elementos destacam-se importantes para a cultura da inovação nas organizações, tais como flexibilidade, integração, eficiência, produtividade, geração de valor, gestão e ganhos de mercado promovem uma sinergia, potencializando a organização, permitindo um crescimento e fomentando um ambiente favorável ao processo de inovação, eliminando alguns possíveis entraves com os envolvidos (DE OLIVEIRA MORAIS et al, 2019).

Nesse sentido, líderes visionários precisam promover uma cultura de abertura à experimentação e ao erro, fornecendo os recursos necessários para que as inovações emergentes tenham espaço para se desenvolver (PISANO, 2019). Ainda segundo o mesmo autor a liderança, deve equilibrar dois aspectos críticos: a eficiência operacional e a flexibilidade criativa.

A cultura da inovação deve fomentar uma mudança estrutural que favoreça a adaptabilidade aos novos processos e a geração de novos conhecimentos dentro e fora das organizações, sendo um

ambiente de constante aprendizado é crucial para que a mentalidade de inovação se enraíze em todos os níveis da organização e da capacidade de compartilhamento de experiências e das informações criadas (NONAKA & TAKEUCHI, 2019).

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).

As novas tecnologias estão presentes em toda a cadeia de valor, mostrando que é possível aliar as vantagens dos recursos tecnológicos inovadores com a mão de obra humana, diminuindo os erros e aumentando a produtividade (DE SOUZA GONÇALVES et al, 2022). Envolver as pessoas torna-se de fundamental importância para o sucesso efetivo de todo o processo (MORAIS et al, 2021).

2 METODOLOGIA

A metodologia deste estudo baseou-se em uma abordagem qualitativa, por meio da realização de uma revisão bibliográfica sobre o tema “Desenvolvimento Organizacional”. A pesquisa foi desenvolvida a partir da coleta e análise de publicações disponíveis nas bases de dados Google Acadêmico, Scielo, PubMed e em bibliotecas virtuais. Brito Junior e Feres Junior (2011) definem a pesquisa como o caminho para se obter o conhecimento sobre determinado assunto, podendo gerar novos debates e novas possibilidades.

Na pesquisa, diferentes instrumentos podem ser aplicados e utilizados para se chegar às respostas mais precisas da investigação. Foram selecionados livros, artigos científicos, teses e sites institucionais com publicações relevantes, de forma descritiva, buscando identificar os principais conceitos, desafios e abordagens teóricas presentes na literatura.

A revisão da literatura é a origem para a exploração de um determinado tema e, para isso, foi utilizado o método de revisão sistemática da literatura, que consiste em um procedimento de investigação científica com um processo rígido e compressivo para identificar, selecionar, coletar, analisar e descrever os diversos documentos secundários para uma determinada pesquisa, permitindo assim gerar novos conhecimentos (FERENHOF; FERNANDES, 2015).

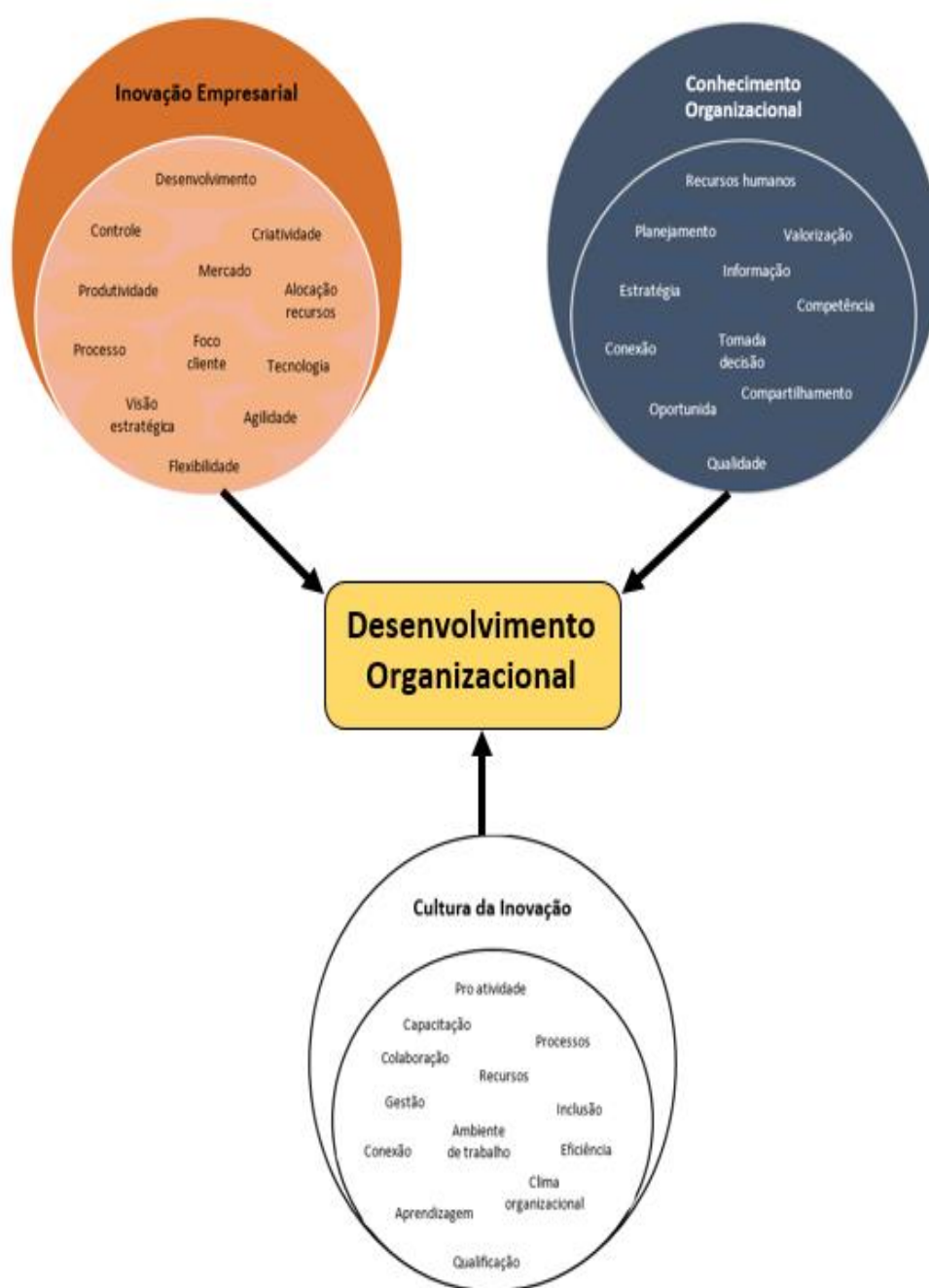
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na visão dos autores buscar novas fontes de conhecimento por meio da interação e interface de elementos gerenciais passa a ser de extrema relevância, visto que cada vez mais as organizações devem propor e criar novas ferramentas para otimização e potencialização do desenvolvimento organizacional que passa a refletir em toda a cadeia produtiva, inclusive em seus processos, produtos e/ou serviços disponibilizados aos seus clientes.

Atrelar os conhecimentos de uma organização com a finalidade de aplicar as pessoas que nela trabalham torna-se um diferencial competitivo na construção do processo inovativo e crucial para a criação, exploração ou mesmo aumento da cultura da inovação organizacional, onde os limites são inesgotáveis para a elaboração de novas teorias administrativas a serem aplicadas e testadas nas organizações que se permitem ter este foco.

A Figura 1 apresenta ilustra teoricamente os vários elementos como inovação empresarial, conhecimento organizacional e cultura da inovação com alguns de seus sub elementos na busca por um conceito que permita a criação de um desenvolvimento organizacional.

Figura 1: Modelo para a geração do desenvolvimento organizacional.



No modelo proposto pelos autores estes elementos e sub elementos são descritos para que se possa aplicar por meio da interação e interface entre eles gerando um desenvolvimento organizacional.

- **Inovação Empresarial:** foco no cliente, alocação de recursos, visão estratégica, flexibilidade, tecnologia, criatividade, agilidade mercado, desenvolvimento, processos, controle e produtividade.
- **Conhecimento organizacional:** recursos humanos, valorização, planejamento, qualidade, estratégia, competitividade, informação, tomada de decisão, competências, oportunidade e conexões.
- **Cultura da Inovação:** capacitação, processos, recursos, pro atividade, gestão, ambiente de trabalho, inclusão, aprendizagem, colaboração, clima organizacional, qualificação e eficiência.

Por meio destas interfaces e interações possibilita-se a geração de um modelo conceito para a criação de um desenvolvimento organizacional baseado em conhecimentos existentes com foco na orientação de um novo processo inovativo para o gerenciamento, não somente de produtos, processos e/ou serviços, mas também como de pessoas por meio do estímulo a solucionar novos problemas nas empresas.

Com isso a qualificação e acesso as novas tecnologias existentes desde as mais simples as mais complexas tornam-se de extrema relevância para as organizações com visão de futuro e de mercado.

4 CONCLUSÃO

Acompanhando a crescente demanda por novas tecnologias e ferramentas estratégicas de gestão para aplicação nas organizações os autores elaboraram uma proposta conceitual que visa a geração de novas ideias para obtenção de um desenvolvimento organizacional que possa ser aplicado no cotidiano das empresas independentemente de seu segmento ou porte.

Este conceito mesmo que teórico se baseia em elementos e sub elementos já existentes na administração empresarial, onde com esta nova visão teórica pretende-se buscar além de otimização ações para potencializar os processos organizacionais bem como as pessoas que participam da estrutura e de sua implementação, prática quando realizada e assim que que coletar os dados para que se possa realizar análise e possíveis alterações no modelo sugerido pelos autores visando sempre a melhoria do desempenho organizacional em todas as suas áreas de aplicação.

Este ensaio não tem a pretensão de resolver todas as questões que envolvem esse complexo tema. O emprego do esquema teórico aqui proposto em futuras pesquisas de gestão organizacional que se utilizam da estratégia do estudo de caso poderá indicar a qualidade e efetiva utilidade do mesmo, sendo assim este passa a ser um desafio e uma oportunidade para pesquisas futuras.

Aceitar e estar disposto a entender este desafio e identificar as oportunidades aqui aventadas na área gerencial, que vem passando por reconhecido e intenso processo de mudanças, permite alimentar



o círculo virtuoso de retomada constante das teorias e problemas aqui apresentados e debatidos, permitindo assim novas possibilidades e a geração de novos conhecimentos.

AGRADECIMENTOS

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, Gabriel; DE OLIVEIRA MORAIS, Marcos. Avaliação de Desempenho do Departamento de Gestão do Conhecimento: Estudo de Caso em uma Empresa Metalúrgica. **Revista FSA**, v. 22, n. 4, 2025.
- AYROZA, I. F. L.; PEDROZA FILHO, M. X. Desafios e oportunidades da inovação aberta sob a perspectiva do marco legal de inovação. *Cadernos de Ciência & Tecnologia*, v. 40, p. 27373, 2024.
- BIANCHINI, Gisele et al. Cultura da inovação pelas práticas da experiência do cliente. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, v. 10, n. 12, pág. e359101220534-e359101220534, 2021.
- BRITO JÚNIOR, Álvaro Francisco de. FERES JÚNIOR. Nazir. A Utilização da Técnica de Entrevistas em Trabalhos Científicos. *Evidência*, Araxá, v. 7, n. 7, p. 237-250, 2011.
- Civi, E. (2000). Knowledge management as a competitive asset: a review. *Marketing Intelligence & Planning*.
- DE OLIVEIRA MORAIS, M; JÚNIOR, I. G; MORAIS, G. A. M. Gestão do Conhecimento, Cultura Organizacional e Inteligência Organizacional: Elementos que Potencializam a Indústria 4.0. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, v. 1, n. 1, 2021.
- DE OLIVEIRA MORAIS, Marcos et al. Conhecimento e o capital humano na indústria 4.0. *Brazilian Journal of Development*, v. 4, n. 7, p. 4570-4583, 2018.
- DE OLIVEIRA MORAIS, Marcos; SÉRGIO BREJÃO, Antônio; DE OLIVEIRA COSTA NETO, Pedro Luís. Inovação Organizacional: Estudo de Caso em uma Empresa Metalúrgica. *Revista FSA*, v. 16, n. 3, 2019.
- DE QUEIROZ, Jamile Neme; et al. Inserção de pequenas e médias empresas no Mercado de Capitais: um estudo do impacto econômico após o IPO. *Pensar Acadêmico*, v. 20, n. 1, p. 226-243, 2022.
- DE SOUZA GONÇALVES, Natália et al. Gestão da Qualidade na Indústria 4.0: O que Podemos Esperar?. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, v. 2, n. 3, 2022.
- DOS SANTOS, Osmildo Sobral et al. Processo de melhoria contínua: estudo de caso aplicado em uma empresa gráfica. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 9, p. e101997204-e101997204, 2020.
- DOS SANTOS, Rafael Alexandre Lima; DOS SANTOS, Richard Ferreira; DE OLIVEIRA MORAIS, Marcos. DESAFIOS DA INDÚSTRIA 4.0 EM PEQUENAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS LOGÍSTICOS. *LUMEN ET VIRTUS*, v. 16, n. 51, p. e7690-e7690, 2025.
- Draze, D. (2021). *Primarily problem-solving* (1st edition ed.). United Kingdom: Routledge.
- FAYET, E. A. Gerenciar a inovação: um desafio para as empresas. Curitiba: IEL, 2020.
- FERENHOF, Helio Aisenberg; FERNANDES, Roberto Fabiano. *Passo-a-passo para construção da Revisão Sistemática e Bibliometria*. Acesso em, v. 18, 2015.
- HAMMERSHØJ, Lars Geer. The discourse and nature of creativity and innovation: Ways of relating to the novel. *Educational Philosophy and Theory*, v. 49, n. 14, p. 1313-1325, 2017.

MOHAMAD, A. A.; RAMAYAH, T.; LO, M. C. Knowledge management in MSc Malaysia: the role of information technology capability. *International Journal of Business and Society*, Sarawak, Malaysia, v. 18, n. 4, p. 651-660, 2017.

MORAIS, Gabriel Alves; DE OLIVEIRA MORAIS, Marcos; SANTOS, Osmildo Sobral. Utilização da Metodologia de Ishikawa (Espinha De Peixe) para Melhoria de Processo com a Redução de Refugo em uma Fundição de Alumínio sob Pressão. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, v. 1, n. 2, 2021.

MORAIS, M. de O.; GLÓRIA JÚNIOR, I.; MORAIS, G. A. M. Gestão do Conhecimento, Cultura Organizacional e Inteligência Organizacional: Elementos que Potencializam a Indústria 4.0. *Journal of Technology & Information*, [S. l.], v. 1, n. 1, 2021. Disponível em: <http://www.jtni.com.br/index.php/JTnI/article/view/8>. NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. A empresa criadora de conhecimento. *Harvard Business Review*, v. 85, n. 7/8, p. 162, 2019.

CLAUDIA, Ogrian. Alguns insights sobre as empresas mais inovadoras do mundo e suas características definidoras. *Estudos em Negócios e Economia*, v. 14, n. 2, p. 88-104, 2019.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. (2005). *Manual de Oslo: Orientações para a coleta e interpretação de dados de inovação*. Recuperado de <https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>.

PISANO, Gary P. *Creative construction: The DNA of sustained innovation*. PublicAffairs, 2019.

SALAM, Sidra; SENIN, Aslan Amat. A bibliometric study on innovative behavior literature (1961–2019). *Sage Open*, v. 12, n. 3, p. 21582440221109589, 2022.

SANTOS, Euler Erlanger Ribeiro dos et al. Internacionalização em PME: análise da cadeia de piscicultura no processo de exportação de pescado no município de Rio Preto da Eva. *Brasil*, 2023.

SHAMIM, Saqib et al. Abordagens de gestão para a Indústria 4.0: Uma perspectiva de gestão de recursos humanos. Em: *Congresso IEEE de 2016 sobre computação evolucionária (CEC)*. IEEE, 2016. p. 5309-5316.

SOUZA, D. L. O. *Ferramentas de gestão de tecnologia: um diagnóstico de utilização nas pequenas e médias empresas industriais da região de Curitiba*. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, Curitiba, 2003.

STRAUHS, Faimara do Rocio et al. *Gestão do conhecimento nas organizações*. 2012.

TIDD, Joe; BESSANT, Joe. *Gestão da inovação-5*. Bookman Editora, 2015.