

**Universidade Estadual  
de Londrina**

## PROJETO DE PESQUISA

· TÍTULO DO PROJETO: PROCESSO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO EM AMBIENTES INOVATIVOS

· COORDENADOR (A) DO PROJETO: *Letícia Gorri Molina*

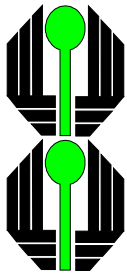
**Introdução:** A gestão do conhecimento em ambientes inovativos é crucial para fomentar a criação, disseminação e aplicação de novos conhecimentos, que podem gerar inovações e melhorar a competitividade das organizações. Para detectar e avaliar o processo de GC em ambientes inovativos, é preciso adotar uma abordagem integrada que envolva tanto a análise das práticas e processos da organização quanto o impacto dessas práticas nos resultados inovativos. Nesse cenário, evidencia-se o papel das organizações como protagonistas de um ambiente que se caracteriza por uma extensa produção informacional, que precisa ser organizada e tratada, com objetivo de facilitar seu acesso e uso. Isso pode ser resultado da inexistência de mecanismos que possam gerenciá-los e preservá-los eficazmente para o futuro acesso e disseminação. **Objetivos:** como objetivo geral, delimitou-se “analisar o papel do processo de Gestão do Conhecimento em ambientes inovativos”. Como objetivos específicos: levantar estudos com foco no tema da pesquisa; identificar a formação e estruturação de ambientes inovativos e suas principais características na cidade de Londrina e região; Analisar os processos e práticas de gestão do conhecimento adotados em ambientes inovativos; Identificar os principais desafios enfrentados pelas organizações na implementação de processos eficazes de gestão do conhecimento em ambientes inovativos; Avaliar o impacto das tecnologias de informação e comunicação na gestão do conhecimento em ambientes inovativos. **Metodologia:** se caracteriza como pesquisa básica, utilizando-se de abordagem quali-quantitativa. Em relação ao método, utilizar-se-á o Estudo de Caso, que permite uma análise profunda e contextualizada de como a gestão do conhecimento é aplicada em uma ou mais organizações inovativas. Isso pode incluir empresas de diferentes setores que implementam práticas de inovação bem-sucedidas. Em relação aos objetivos propostos, pesquisa exploratória e descritiva. Como universo de pesquisa, a partir da identificação dos diferentes ambientes inovativos na cidade de Londrina e região, serão coletados dados por meio de entrevistas semi-estruturadas com gestores, líderes de inovação e colaboradores de diferentes áreas da organização, além de observar práticas de gestão do conhecimento aplicadas nestes ambientes. Como instrumentos de pesquisa, pretende-se aplicar: entrevistas semi-estruturadas, questionários, *checklist*, e análise documental. Como resultados espera-se: construção de referencial teórico consistente e atualizado, voltado à Gestão do Conhecimento e Ambientes Inovativos; levantamento e definição de Modelos, métodos, técnicas e procedimentos voltados ao objeto e fenômenos da pesquisa; analisar como estes ambientes estão trabalhando com os processos de Gestão do Conhecimento.

Palavras-chave: Gestão do Conhecimento. Ambientes Inovativos.

### 1) OBJETIVO GERAL

Analisar o papel do processo de Gestão do Conhecimento em ambientes inovativos

#### 1.1) Objetivos específicos:



- Levantar estudos com foco no tema da pesquisa;
- Identificar a formação e estruturação de ambientes inovativos e suas principais características na cidade de Londrina e região;
- Analisar os processos e práticas de gestão do conhecimento adotados em ambientes inovativos;
- Identificar os principais desafios enfrentados pelas organizações na implementação de processos eficazes de gestão do conhecimento em ambientes inovativos;
- Avaliar o impacto das tecnologias de informação e comunicação na gestão do conhecimento em ambientes inovativos

## 2) IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA

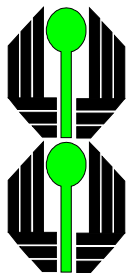
Na atualidade, a inovação tem sido estudada junto às três esferas do conhecimento, seja no âmbito acadêmico, empresarial, governamental, e como também no que tange ao seu viés aplicada e/ou a inovação pura/básica. Contudo independente do ambiente de aplicabilidade, o referido tema tem sido discutido de forma recorrente, uma vez que a inovação configura-se como das forças motrizes para a manutenção da competitividade e da busca por novos conhecimentos no atual cenário

Desde o início do século XX, o tema “inovação” tem sido objeto de estudo de diversos autores, que propõem conceitos distintos, mas também complementares em relação ao tema. Dentre os autores com grande representatividade, cita-se Schumpeter, que estabeleceu a diferenciação de invenção e inovação, como sendo: “uma invenção é uma ideia, esboço ou modelo para um novo ou melhorado artefato, produto, processo ou sistema. Uma inovação, no sentido econômico somente é completa quando há uma transação comercial envolvendo uma invenção e assim gerando riqueza” (SCHUMPETER, 1988. p. 108).

Partindo-se desta premissa, e complementarmente pelo olhar da Administração, conforme Drucker, a inovação é a habilidade de transformar algo existente em recurso que gere riqueza. “[...] Qualquer mudança no potencial produtor-de-riqueza de recursos já inexistentes constitui inovação...” (DRUCKER, 1987, p. 40). Supletivamente o referido autor aborda que “A inovação sistemática, portanto, consiste na busca deliberada e organizada de mudanças, e na análise sistemática das oportunidades que tais mudanças podem oferecer para a inovação econômica ou social.” (DRUCKER, 1987, p. 45).

A inovação não pode ser uma ação isolada e sim resultado de uma atividade complexa e estar inserida/relacionada em um processo que compreenda as etapas de descoberta, desenvolvimento, experimentação e adoção de novos produtos e/ou processos produtivos (DOSI et al., 1990). Processualmente, a gestão da inovação ou da cultura de inovação objetiva assimilar o entendimento dos fatores que determinam o sucesso ou fracasso de um empreendimento, que segundo Bessant e Tidd (2009), acolhe quatro pilares: Compreender o que se tenta gerenciar; Compreender o como; Compreender o quê, o porquê e o quando da atividade de inovação; e Compreender que isso é um alvo móvel. Portanto, gerenciar a inovação congrega pensamento estratégico, a construção de conjecturas financeiras e econômicas, e ainda o processo de aprendizado e gestão do conhecimento interno e externo.

A organização de um espaço para pesquisa e desenvolvimento (P&D), onde especialistas e pesquisadores trabalham no estado da arte, certamente contribui para o desenvolvimento de novas soluções e aprimoramentos tecnológicos, os quais permitirão incorporar inovações nos produtos e serviços comercializados. Porém, uma das premissas desta pesquisa é que a inovação no sentido mais amplo pode abranger um espaço maior dentro da



**Universidade Estadual  
de Londrina**

empresa e, conseqüentemente, depende e decorre de ações e práticas mais abrangentes (CHESBROUGH, 2006).

Conforme estudo de Chesbrough (2006) as mudanças da economia, a velocidade das inovações e o aumento da competição entre as empresas fazem com que as mesmas estejam em constante movimento para garantir suas respectivas posições no mercado, sejam estas de liderança ou não.

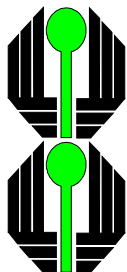
Este movimento é ainda maior quando se trata de empresas reconhecidamente inovadoras. Para enfrentar as mudanças contemporâneas e prevenir-se quanto a mudanças futuras, as empresas concebem, buscam, criam e adotam práticas gerenciais capazes de torná-las aptas a competir neste ambiente dinâmico. Elas passaram a valorizar as parcerias com outras para o desenvolvimento de novas tecnologias ou busca de novos mercados. Algumas estimulam a inovação entre seus colaboradores para criarem novos produtos, melhorarem processos ou proporem novos serviços. Outras descentralizam suas estruturas, através da contratação de serviços considerados não essenciais para a empresa e que podem ser prestados por terceiros ou mesmo recorrem à contratação, por exemplo, de pesquisas consideradas importantes e que podem ser desenvolvidas por laboratórios, centros ou institutos de pesquisa e universidades (CHESBROUGH, 2006).

Considerando-se que a capacidade inovativa de uma dada região pode refletir diretamente a solidez dos vínculos relacionais entre os atores e ativos da referida região, vislumbra-se um novo conceito do processo de inovação que esteja imerso em sistemas produtivos locais, ou seja, inicia-se uma fase de destaque para o processo de criação, assimilação, uso e difusão da inovação fundamentada na criatividade humana e nas transferências de conhecimento, ao invés do sistema sucessório de acumulação de equipamentos, e demais recursos materiais, de forma a reforçar o caráter de complementariedade do processo de implementação da inovação. (CASSIOLATO et al., 2008).

Nesse panorama, onde a informação pode ser trabalhada como o coeficiente determinante para o desenvolvimento social, a sociedade defronta-se com novos paradigmas a serem perpassados ou assimilados pelas organizações, instituições e indivíduos. Conforme Castells (2000), os novos paradigmas devem compreender cinco características fundamentais, a saber: a informação é a matéria prima, novas tecnologias com elevada penetrabilidade, predomínio da lógica de rede, flexibilidade e convergência de tecnologias, fatores estes que estabelecem o aspecto dinâmico e de constantes mutações na coletividade social. Castells (2005) relata que no modelo de sociedade baseado em rede, a tecnologia configura-se como condição basilar, mas não única e suficiente para o surgimento de uma nova forma de organização social, na qual dispositivos digitais possam gerar, processar e distribuir informação a partir do conhecimento aglomerado nos nós da ilimitada rede.

Mattera (2014, p.202) afirma que “[...] as organizações sempre foram ambientes nos quais a informação e o conhecimento são constantemente adquiridos, produzidos, compartilhados, registrados e utilizados [...]”. No ambiente organizacional, como os indivíduos produzem e registram dados, informações e conhecimentos explícitos, por meio de arquivos, registros e documentos, em papel ou digitais, é necessário que sejam analisadas formas de organizar e reter os resultados destes processos iterativos.

O processo de gestão do conhecimento e da inovação tem-se tornado gradualmente tácito, complexo e urgente, variáveis estas que representam barreiras perante a propositiva de implementar diferenciais resultantes da interação das esferas que compõem o modelo denominado Tríplice Hélice, que se refere a proposta integrativa dos três ambientes que geram conhecimento: universidade – indústria – governo. Nesse sentido e com vistas a promover efetivamente o modelo da Tríplice Hélice, e como também maximizar resultados advindos da Gestão do Conhecimento e da Inovação faz-se necessário à congregação de esforços que



possibilitem avanços e aplicabilidade dos processos informacionais inerentes à temática desta pesquisa.

Diante deste ambiente, a Gestão do Conhecimento (GC) tem atraído um número crescente de pesquisas e organizações preocupadas em como transformar o conhecimento individual em coletivo, além de como gerar, codificar e transferir o conhecimento. A GC pode ser considerada como um processo fundamental para as organizações que tem o conhecimento como um de seus ativos de capital, deixando de ser apenas um fator de qualidade e/ou excelência, passando a se tornar uma parte essencial para o processo diário das organizações que trabalham com informação e conhecimento.

No âmbito da GC são utilizados informação e conhecimento gerados, tanto internamente quanto externamente à organização. Nesse processo, segundo Almeida (2006) são fundamentais os seguintes processos: criação (relativo à produção de conhecimento), responsável pela diminuição da ambiguidade ao gerar informação à qual o ambiente organizacional se adapta; a informação que passa pelo processo de seleção (relativo a aprendizado) tem o potencial de contradizer ou reafirmar o conteúdo existente, mais uma vez reduzindo a incerteza; e o processo de retenção (relativo à memória, foco do nosso trabalho), que afasta a ambiguidade criada por contradições. O que se observa, segundo o autor é que todos estes processos têm como objetivo em comum, a diminuição da ambiguidade da informação com foco na tomada de decisão. Além de diminuir a ambiguidade da informação para a tomada de decisão, os processos de criação, seleção e retenção possibilitam que o conhecimento seja adequadamente registrado, permitindo sua localização, seu uso e consequentemente a geração de mais conhecimento, por parte dos indivíduos que dele fazem uso.

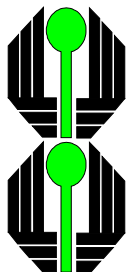
Assim, a GC pode propiciar a melhoria dos processos organizacionais. Stollenwerk (1999, p.13) argumenta que a GC pode ser considerada como um “conjunto de técnicas e ferramentas que permitem identificar, analisar e administrar, de forma estratégica e sistêmica, o ativo intelectual da empresa e seus processos associados”. Dentro desse contexto, Alvarenga Neto; Barbosa; Pereira (2007, p.8) defendem como atividades e temas vinculados a GC, “a gestão do capital intelectual, a aprendizagem organizacional, a criação e transferência do conhecimento, a gestão da inovação, as comunidades de práticas e a inteligência competitiva, dentre outros”.

Neste contexto, o registro, seja em qual formato for (impresso, digital/eletrônico), possibilita a preservação e o acesso à informação produzida pelo indivíduo em sua atuação no ambiente organizacional. A partir daí, o armazenamento, que permite o acesso a informação produzida individualmente, tem como consequência a geração de mais informação. Neste segundo momento, de forma coletiva e compartilhada, isto é, a informação é gerada, registrada e preservada, possibilitando sua disseminação. Os indivíduos que a acessam geram novas informações, por meio da apropriação e internalização, a partir das relações estabelecidas com os conteúdos e as experiências anteriormente internalizados.

Diaz (2011) defende que o conhecimento, base do processo de GC, é resultado da aprendizagem individual ou organizacional, daquilo que se experimenta e que se pode utilizar novamente em diversas situações. A geração do conhecimento é uma reconstrução das estruturas mentais do indivíduo realizada por meio de sua competência cognitiva, ou seja, é uma modificação em seu estoque mental de saber acumulado, resultante de uma interação com uma informação. Esta reconstrução pode alterar o estado de conhecimento do indivíduo, ou porque aumenta seu estoque de saber acumulado, ou porque sedimenta saber já estocado, ou porque reforma saber anteriormente gerado.

De acordo com Ottonicar et al (2019, p. 278)

É como se essa gestão estivesse estritamente focada nas atividades de conversão do conhecimento tácito em explícito e vice-versa, no saber dos



funcionários em utilizar ambos os tipos de conhecimento. E para o crescimento e enraizamento dessa cultura, tem-se um processo principal, chamado de compartilhamento do conhecimento, que faz com que o conhecimento individual possa se expandir de modo a se tornar conhecimento organizacional.

O processo de GC em ambientes inovativos envolve a criação, compartilhamento, utilização e aplicação do conhecimento de forma estratégica para fomentar a inovação dentro de uma organização ou ecossistema. Esse processo é fundamental para promover a adaptabilidade e a competitividade em um cenário dinâmico e em constante transformação

Dalkir (2005) descreve alguns fatores importantes referentes à GC nas empresas. O primeiro é que com a globalização dos negócios, atualmente as empresas estão cada vez mais multiculturais e multilíngues, tornando assim necessário um cuidado com informações em diversos idiomas, fazendo com que a GC se torne mais completa. O segundo é que as organizações estão mais “enxutas”, e fazendo coisas de forma rápida, sendo necessário que todo o conhecimento da empresa esteja disponível de forma rápida e objetiva. A Amnésia Corporativa é o terceiro fator levantado por Dalkir, uma vez que, pela dinamicidade das empresas, a realidade dos dias atuais é a alta rotatividade dos empregados, fazendo com que os novos funcionários tenham que se adaptar e gerar resultados de forma rápida. E o quarto ponto levantado são os avanços tecnológicos, que estão cada vez maiores, dessa forma, a comunicação é imediata, tornando a GC mais direta.

### 3) METODOLOGIA

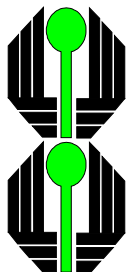
Do ponto de vista da sua natureza, é uma pesquisa básica, sendo aquela que objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista.

Para atender aos objetivos do estudo proposto, pretende-se utilizar uma abordagem quali-quantitativa, visto que a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável; se traduz em números as opiniões e informações para serem classificadas e analisadas. E pesquisa qualitativa, que de acordo com Neves (1996), não busca enumerar ou medir eventos e não emprega instrumentos estatísticos para análise dos dados coletados, mas sim, se desenvolve a partir de questões-chave, que são identificadas e formuladas pelo pesquisador, objetivando descobrir ‘o quê?’, ‘por quê?’ e ‘como?’.

Segundo Minayo (1998) a pesquisa qualitativa apresenta algumas características: procura responder a questões muito particulares; no âmbito das Ciências Sociais se preocupa com fenômenos da realidade observada que não são facilmente quantificáveis. Dessa forma, trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, correspondendo a um espaço mais aprofundado das relações de processos e fenômenos que não podem simplesmente serem reduzidos à operacionalização de variáveis.

Em relação aos objetivos propostos para a pesquisa, caracteriza-se como pesquisa exploratória, sendo aquela que busca constatar algo num organismo ou num fenômeno. Segundo Gil (2008) visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão.

Em relação aos objetivos propostos para a pesquisa, caracteriza-se como pesquisa descritiva, a qual visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, procurando classificar, explicar e interpretar fatos que ocorrem (GIL, 2008).



O universo de pesquisa, ou seja, a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo, será identificada e delimitada pelos ambientes inovativos a serem identificados na cidade de Londrina e região, e que tenham potencial para participação na pesquisa, além de terem disponibilidade para tal. A amostra será definida de forma intencional, escolhidos casos que representem o “bom julgamento” da população/universo.

Quanto aos procedimentos técnicos, foram definidos o ‘Estudo de Caso’ (EDC), de Robert Yin e a ‘Análise de Conteúdo’ (ADC), de Laurence Bardin, mais especificamente aplicando-se a técnica denominada ‘Análise Categorical’ (AC), portanto trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, que permite uma análise profunda e contextualizada de como a GC é aplicada em uma ou mais organizações inovativas. Isso pode incluir empresas de diferentes setores que implementam práticas de inovação bem-sucedidas.

O método ‘Estudo de Caso’, segundo Yin (2005, p.20) é uma estratégia de pesquisa voltada ao conhecimento de fenômenos individuais, organizacionais, de grupo, entre outros. O EDC está relacionado à compreensão de fenômenos sociais complexos, permitindo uma investigação, preservando-se as características holísticas e significativas da vida real, tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos.

Para a adequada aplicação deste método de pesquisa, Yin (2005, p.109-124) destaca a coleta de evidências, que podem ser realizadas através de seis fontes distintas:

- Documentação: memorandos, agendas, minutas de reuniões, documentos administrativos, relatórios, informativos etc.;
- Registros em arquivos: registros de serviço, registros organizacionais, dados oriundos de levantamento, registros pessoais;
- Entrevistas: estruturadas a partir de uma linha de investigação (protocolo), e com aplicação de questões reais;
- Observação direta: levantamento de comportamentos ou condições ambientais relevantes;
- Observação participante: participação nos eventos que estão sendo estudados;
- Artefatos físicos: aparelho de alta tecnologia, ferramenta ou instrumento, obra de arte etc.

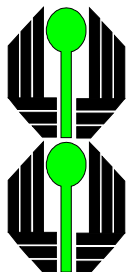
Para a presente pesquisa, foram elencados como fontes de evidência:

- análise da documentação: identificar documentos que estejam relacionados com o tema e objetivos da pesquisa;
- entrevistas: Realizar entrevistas com perguntas abertas, permitindo que os participantes compartilhem suas experiências, desafios e percepções sobre o processo de gestão do conhecimento e a relação com a inovação
- observação direta: pode ocorrer em reuniões, workshops, ou eventos de inovação, além de observar como as ferramentas tecnológicas são utilizadas para a gestão do conhecimento.

Além do EDC, também será utilizado o método ADC, mais especificamente a técnica AC, de Laurence Bardin (2004). Molina (2008, p.157) explica que esta técnica foi considerada inicialmente, principalmente entre as Décadas de 50 e 60, como um método de análise de conteúdos quantitativos, voltada mais para a informação compreendida como sinais quantificáveis. Contudo, a partir das Décadas de 70 e 80, passou a ser considerada como um método de análise qualitativo.

Bardin (2004, p.37) define a ADC como





Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Segundo Flick (2009, p.291), na técnica Análise de Categoria “[...] uma das características essenciais é a utilização de categorias, as quais são normalmente obtidas a partir de modelos teóricos: as categorias são levadas para o material empírico e não necessariamente desenvolvidas a partir deste, embora sejam reiteradamente avaliadas em contraposição a esse material e, se necessário, modificadas [...] o objetivo aqui é reduzir o material”.

#### 4) LOCAL(IS) DE REALIZAÇÃO / ÓRGÃO(S) ENVOLVIDO(S):

Participarão da pesquisa, discentes em nível de graduação dos Cursos de Biblioteconomia e Arquivologia, nível IC, por meio da participação de editais da PROPPG. E também de discentes de pós-graduação do programa de pós-graduação em Ciência da Informação do departamento de Ciência da Informação, sob a orientação da coordenadora da pesquisa. A condução da pesquisa se dará por meio de reuniões presenciais semanais, na sala 623 do departamento de Ciência da Informação, onde serão discutidos textos voltados à temática da pesquisa, assim como outras atividades que forem necessárias. Também serão disponibilizadas salas de permanência e 1 laboratório de informática no Departamento de Ciência da Informação da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

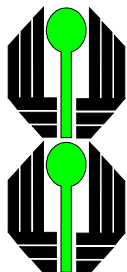
#### 5) CRONOGRAMA DE ATIVIDADES:

Ano 1: De fevereiro de 2025 a janeiro de 2026

Atividade	Meses											
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J
Levantar estudos com foco no tema da pesquisa												
Identificar a formação e estruturação de ambientes inovativos e suas principais características na cidade de Londrina e região												

Ano 2: De fevereiro de 2026 a janeiro de 2027

Atividade	Meses											
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J



Identificar a formação e estruturação de ambientes inovativos e suas principais características na cidade de Londrina e região												
Identificar os documentos relacionados ao tema da pesquisa												
Analisar os processos e práticas de gestão do conhecimento adotados em ambientes inovativos												
Divulgar os resultados preliminares da pesquisa por meio de publicação de artigos e apresentação de trabalhos em eventos científicos.												

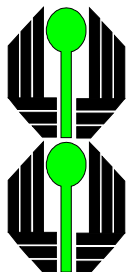
Ano 3: De fevereiro de 2027 a janeiro de 2028

	Meses											
Atividade	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J
Analisar e discutir os dados coletados;												
Elaborar o relatório final;												
Divulgar os resultados da pesquisa por meio de publicação de artigos e apresentação de trabalhos em eventos científicos.												

## 6) RESULTADOS ESPERADOS

- Identificar as principais práticas e ferramentas utilizadas para a gestão do conhecimento nos ambientes inovativos;
- Compreender como a gestão do conhecimento contribui para a criação de um ambiente propício à inovação, promovendo a colaboração, a troca de informações, a criatividade e a resolução de problemas;
- identificar as tecnologias utilizadas para facilitar a gestão do conhecimento;
- Identificar empresas ou setores específicos que aplicam com sucesso processos de gestão do conhecimento em ambientes inovativos, extraíndo lições e boas práticas que podem ser replicadas;
- Oferecer recomendações práticas para melhorar a gestão do conhecimento em ambientes inovadores, incluindo novas abordagens, metodologias e ferramentas.





**Universidade Estadual  
de Londrina**

## 7) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. B. **Um modelo de ontologias para representação da memória organizacional**. Belo Horizonte: UFMG, 2006. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, 2006.

ALVARENGA NETO; R. C. D. de; BARBOSA, R. R.; PEREIRA, H. J. Gestão do conhecimento ou gestão de organizações da era do conhecimento?: um ensaio teórico-prático a partir de intervenções na realidade brasileira. Belo Horizonte, Perspectivas em Ciência da Informação, v.12, n.1, p.5-24, jan./abr. 2007.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3.ed. Lisboa: Edições 70, 2004. 223p.

BESSANT, J.; TIDD, J. Inovação e empreendedorismo. S/L: bookman, 2009.

CASTELLS, M. A era da informação: economia, sociedade e cultura. In: A Sociedade em rede. São Paulo : Paz e Terra, 2000. v. 1.

CHESBROUGH, H. W. Open Innovation: The new imperative for creating and profiting From. Harvard Business, 2006.

DALKIR, K. Knowledge management in theory and practice. McGill University: Elserv Butterworth, 2005.

DÍAZ, F. O processo de aprendizagem e seus transtornos. Salvador: EDUFBA, 2011.

DOSI, G.; PAVITT, K.; SOETE, L. The economics of technical change and international trade. London: Harvester Wheatsheaf, 1990.

DRUCKER, P. F. Inovação e espírito empreendedor. Editora Pioneira, 1987.

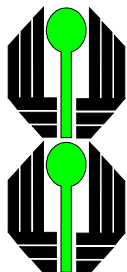
FLICK, U. **Métodos de pesquisa**: introdução à pesquisa qualitativa. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. 405p.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MATTERA, T. C. Gestão do conhecimento na prática. In: SOUTO, L. F. (org.). Gestão da informação e do conhecimento: práticas e reflexões. Rio de Janeiro: Interciência, 2014, p. 199-220.

MINAYO, M. C. S. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 8.ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

MOLINA, L. G. **Portais corporativos**: tecnologia de informação e comunicação aplicadas a gestão da informação e do conhecimento em empresas de Tecnologia de



**Universidade Estadual  
de Londrina**

Informação. Marília: Unesp, 2008. 211f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências. Marília, 2008.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v.1, n.3, p.1-5, 2ºsem., 1996.

OTTONICAR, S. L.; SANTOS, B. R. P.; DAMIAN, I. P. M.; TORRES, J. A gestão do conhecimento como processo fundamental para a gestão da qualidade: inter-relação que subsidia a tomada de decisão empresarial. Liinc em Revista, Rio de Janeiro, v.15, n.1, p. 275-291, maio 2019.

SCHUMPETER, J. A. A teoria do desenvolvimento econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

STOLLENWERK, M. F. L. Gestão do conhecimento, inteligência competitiva e estratégia organizacional: em busca de uma abordagem integrada. In: WORKSHOP BRASILEIRO DE INTELIGÊNCIA COMPETITIVA E GESTÃO DO CONHECIMENTO, 1., 1999.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010. 248p.