

CARACTERÍSTICAS DA FORMAÇÃO DA ECONOMIA DO CONHECIMENTO NO TREINAMENTO CORPORATIVO

ASPECTOS DE FORMACION DE ECONOMIA DEL SABER EN ENTRENAMIENTO CORPORATIVO

FEATURES OF KNOWLEDGE ECONOMY FORMATION IN CORPORATE TRAINING

Olga V. MAMATELASHVILI¹
Anastasia I. PUDOVINA²

RESUMO: A relevância deste problema é determinada pela imaturidade da teoria da formação da economia do conhecimento no contexto da formação corporativa, bem como pelas peculiaridades específicas da organização da formação corporativa em uma economia de mercado. A transferência da economia russa para o modelo inovador, baseado na economia do conhecimento, requer uma reconsideração de praticamente todos os padrões e métodos da formação da economia do conhecimento, tanto nas empresas em geral quanto na formação corporativa em particular. O objetivo do documento é revelar a necessidade de adquirir novos conhecimentos profissionais na formação corporativa e mostrar a importância de melhorar as habilidades gerenciais e as características pessoais que aumentam a motivação para aprender e formar a economia do conhecimento. A abordagem principal para este problema é o método analítico, que estuda os trabalhos de pesquisadores russos e estrangeiros, na área de gestão na educação. Ele inclui etapas desde a identificação do assunto da categoria de "economia do conhecimento" até as características de formação da "economia do conhecimento" no contexto da formação corporativa. Esta pesquisa é impossível sem o uso de métodos científicos como análise e síntese, assim como métodos de análise de sistemas que combinam componentes organizacionais, pessoais e tecnológicos, avaliações de especialistas, reengenharia de processos empresariais de treinamento. Isso se deve ao fato de que a formação da economia do conhecimento é realizada através de treinamento corporativo, que pode ser considerado como um fenômeno socioeconômico específico. Estas abordagens permitem considerar a atividade de grandes empresas produtoras, estrangeiras e russas, que realizam treinamentos corporativos, como um conjunto de relações comerciais e administrativas. Estas relações surgem no processo de formação e desenvolvimento da economia do conhecimento. Vamos enumerar os principais resultados deste trabalho. A primeira parte do trabalho trata da fundamentação teórica e do tema da categoria de "economia do conhecimento". A segunda parte mostra as características da formação da economia do conhecimento na formação corporativa. Os materiais deste trabalho podem ser úteis para a formação em economia do conhecimento como estratégia do sistema de formação empresarial em grandes empresas de produção.

PALAVRAS-CHAVE: Economia do conhecimento. Educação. Recursos humanos (bens de capital humano). Conhecimento. Gestão de recursos humanos. Treinamento empresarial.

¹ Ufa Universidade Estatal de Tecnologia Petrolífera (USPTU), Ufa – Rússia. Chefe do Departamento de Segurança Econômica. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7150-8237>. E-mail: mar3169@yandex.ru

² Ufa Universidade Estatal de Tecnologia Petrolífera (USPTU), Ufa – Rússia. Professora sênior. E-mail: ksp-ai@yandex.ru

RESUMEN: *La relevancia del problema investigado es debida a la inmadurez de la teoría de la formación de economía del saber en el entrenamiento corporativo y los rasgos particulares de la organización de este entrenamiento en la economía impulsada por el mercado. La transferencia de la economía rusa al modelo innovador basado en la economía del saber hace necesario reconsiderar casi todos los esquemas y métodos de formar la economía del saber tanto en las corporaciones en general como en el entrenamiento corporativo en particular. Aquí se tiene por objetivo revelar la necesidad de adquirir conocimientos profesionales nuevos durante el entrenamiento corporativo y mostrar la importancia de perfeccionar destrezas de gerencia y rasgos personales que aumentan la motivación para estudiar y formar la economía del saber. El enfoque principal al estudio del problema investigado es el método analítico. Este permite analizar las obras de investigadores rusos y extranjeros en el ámbito de gerencia educativa, de la definición de la categoría de la economía del saber al estudio de los rasgos de su formación durante el entrenamiento corporativo en corporaciones. No se puede investigar este problema sin tales métodos científicos como análisis y síntesis así como el análisis sistémico que combina componentes organizacionales, personales y tecnológicas, tasaciones periciales, reingeniería de procesos empresariales de entrenamiento porque se realiza la economía del saber por entrenamiento corporativo que puede ser considerado como un fenómeno económico social particular. El uso de esos enfoques permite considerar la actividad de fabricantes grandes rusos y extranjeros, que organizan entrenamiento corporativo, como la totalidad de relaciones económicas y gerentes producidas durante la formación y del desarrollo de la economía del saber. Los resultados principales de la investigación se indican más abajo. La primera parte contiene la validación teórica e ayuda a identificar la esencia de la categoría de economía del saber; la segunda parte muestra los rasgos particulares de la formación de economía del saber en el entrenamiento corporativo. Se puede usar los materiales de este artículo para formar la economía del saber en el entrenamiento corporativo como una estrategia del sistema formativo corporativo de fabricantes grandes.*

PALABRAS CLAVE: *Economía del conocimiento. Educación. Recursos humanos (activos de capital humano). Conocimiento. Gestión de los recursos humanos. Formación empresarial.*

ABSTRACT: *The relevance of this problem is determined by the immaturity of the theory of forming knowledge economy at the setting of corporate training, as well as by the specific peculiarities of organizing corporate training in a market economy. The transfer of Russian economy to the innovative model, based on knowledge economy, requires reconsideration of practically all patterns and methods of the knowledge economy formation, both in corporations in general and, particularly, in corporate training. The purpose of this paper is to reveal the need in acquiring new professional knowledge in corporate training and to show the importance of improving managerial skills and personal traits, which increase motivation to learning and forming the knowledge economy. The leading approach to this problem is the analytical method that studies the works of Russian and foreign researchers in the field of management in education. It includes stages from identifying the subject matter of the category of "knowledge economy" to the features of forming "knowledge economy" in the setting of corporate training in corporations. This research is impossible without the use of scientific methods such as analysis and synthesis, as well as methods of system analysis that combines organizational, personal and technological components, expert evaluations, re-engineering business processes of training. It is because the formation of knowledge economy is carried out through corporate training, which can be considered as a specific socio-*

economic phenomenon. These approaches allow considering the activity of large foreign and Russian production companies, which carry out corporate training, as a set of business and administrative relations. These relations emerge in the process of formation and development of the knowledge economy. Let us list the main results of this work. The first part of the work deals with the theoretical substantiation and the subject of the category of "knowledge economy". The second part shows the features of knowledge economy formation in corporate training. Materials from this paper can be useful for forming the knowledge economy as a strategy of corporate training system in large production companies.

KEYWORDS: *Knowledge economy. Education. Human resources (human capital assets). Knowledge. Human resource management. Corporate training.*

Introdução

A formação da economia do conhecimento e a transição iniciada da economia russa para um modelo inovador, aumentaram o valor e a eficácia do investimento no desenvolvimento de recursos humanos (AAKER, 2002; AKOFF, 2002).

A economia moderna é baseada no conhecimento. O capital intelectual surge em primeiro lugar em termos de valor, potencial, flexibilidade e outros parâmetros de eficiência. O sucesso das empresas hoje depende crucialmente da capacidade de criar, desenvolver e aplicar conhecimentos na prática, bem como de introduzir produtos intelectuais e de informação. O aumento do conhecimento dos colaboradores é a base para a criação e introdução de tecnologias inovadoras, novos produtos e serviços, que se baseiam no potencial intelectual e informacional dos colaboradores na produção e gestão. A situação atual exige mudanças das organizações que, por sua vez, devem ter uma resposta mais rápida às ofertas do mercado. Para tanto, precisam se tornar centros de aquisição e distribuição de novos conhecimentos e de avanço na reciclagem profissional (MIL'NER, 2003).

A Rússia moderna necessita urgentemente de pessoal qualificado, capaz de formar a economia do conhecimento como estratégia de desenvolvimento de uma economia de mercado inovadora. As organizações também precisam desenvolver novos tipos de negócios e novos mercados e gerenciar a produção e os recursos humanos com o máximo de flexibilidade.

Capacitar o pessoal da nova formação, por meio de diferentes modelos de sistema educacional, é parte integrante da melhoria da qualidade e eficiência da gestão por meio da economia do conhecimento para a criação de um mercado flexível (BOKSAL; PERSER, 2009; DROGOBYTSKY, 2008; LAPIDUS, 2000).

É por isso que o pessoal passa a ser o recurso mais importante da empresa. Ao mesmo tempo, é a base da organização, sendo uma combinação de conhecimento, criatividade, experiência prática, valores morais e cultura corporativa. Os princípios da inovação, inatos na cultura corporativa, estão focados no aprimoramento constante e nas mudanças de longo prazo, percebendo a naturalidade e a continuidade do processo de desenvolvimento, incluindo a continuidade da educação. Tudo isso abre mais oportunidades.

Para atingir esses objetivos, o objetivo é resolver duas tarefas importantes:

Identificar as características da economia do conhecimento (pois influencia diretamente o estado de competitividade empresarial no ambiente de mercado).

Oferecer a formação empresarial como elemento constituinte da economia do conhecimento. Este treinamento deve ser focado no mercado e na solução de problemas e deve garantir o desempenho e a competitividade de uma corporação.

A análise revelou as abordagens básicas para a formação da economia do conhecimento no treinamento corporativo e seu desenvolvimento nas condições da Rússia moderna. Na fase de transição da economia nacional para um modelo inovador (o modelo da economia do conhecimento), é objetivamente vantajoso e necessário desenvolver a formação empresarial como elemento de formação da economia do conhecimento. Torna-se parte integrante da melhoria da qualidade e eficiência da gestão (LAPIDUS, 2000).

Quadro metodológico

Os princípios, posições teóricas e conclusões dos trabalhos de pesquisadores russos e estrangeiros sobre os problemas de desenvolvimento da teoria e prática da economia do conhecimento, bem como as práticas internacionais no desenvolvimento da economia do conhecimento formaram a base metodológica para este trabalho (MIL'NER, 2008; BEKKER; KH'YUZLID; UL'RIKH, 2007).

A base metodológica da formação da economia do conhecimento na formação empresarial é um sistema e abordagens complexas. Elas combinam componentes organizacionais, centrados na pessoa e tecnológicos, levando em consideração as condições de mudança rápida do ambiente operacional externo e interno de uma empresa. Os princípios e métodos visam identificar, coletar, armazenar, generalizar, distribuir e utilizar o conhecimento corporativo e os modernos meios técnicos de trabalho com informação.

O estudo da formação da economia do conhecimento na formação empresarial utilizou os métodos científicos de análise estrutural do conteúdo dos novos conhecimentos com base na metodologia de "análise de portfólios". Também envolveu análise de sistema, métodos de busca de formas inovadoras de desenvolvimento, métodos de análise econômica complexa da atividade econômica e métodos de atividades de projeto. O fundamentalmente novo nos métodos é que a organização da formação empresarial é sistemática e propositada, visando claramente o sucesso comercial e a concretização dos objetivos estratégicos escolhidos pela direção.

A base da metodologia de pesquisa é uma abordagem interdisciplinar complexa relacionada aos princípios de interconexão e interdependência em sistemas socioeconômicos. Os métodos de pesquisa dependem de seu objeto e finalidade. Uma ampla gama de métodos foi usada em diferentes fases do trabalho e na resolução de tarefas de pesquisa individuais. Incluem os métodos de análise (que permite decompor o objeto estudado em suas partes constituintes) e a síntese (a combinação das partes obtidas na análise em um inteiro). Outros métodos são análise de sistema, análise de conteúdo da literatura científica e método de prognóstico.

Os dados apresentados nos trabalhos científicos modernos de pesquisadores russos e estrangeiros formaram uma base informativa. Muita atenção foi dada a revisões, materiais analíticos e de referência sobre treinamento corporativo em grandes corporações.

A experiência internacional revela as características das práticas de formação da economia do conhecimento e analisa os fatores que influenciam o seu desenvolvimento na formação empresarial. Nas condições de mercado, justifica-se a necessidade objetiva de fazer investimentos na formação contínua do pessoal de qualquer organização (BEKKER; KH'YUZLID; UL'RIKH, 2007; MIL'NER, 2008; RAYT; BOSSNEL, 2007; RAYT; DANFORD; SNELL, 2007; SENGE, 1999; KNOWLEDGE MANAGEMENT, 2006).

Resultados

Tornou-se opinião comum que a eficiência do desenvolvimento econômico dos Estados modernos depende, em grande medida, do montante dos recursos investidos na educação.

O desenvolvimento contínuo do pessoal é a direção mais importante dos investimentos da empresa, e o aprimoramento dos recursos humanos é uma esfera razoável e lucrativa de investimento de capital.

O principal objetivo desse trabalho com os funcionários é motivá-los a usar mais plenamente suas capacidades por meio do crescimento na carreira, nos interesses da empresa.

A última década do século XX passou sob o signo da formação e da implantação do sistema de gestão da qualidade total. Esse sistema controlava a participação de pessoal qualificado no processo produtivo.

Hoje, as conquistas do Japão e dos Estados Unidos no campo do desenvolvimento da educação corporativa são assumidas por muitas empresas estrangeiras e russas que percebem a gestão eficaz da inovação como um componente essencial do crescimento econômico (FITTS-YANTS, 2006; KH'YUZLID, 2009; EGORSHIN, 2003).

O século XXI pressupõe que o máximo desempenho e qualidade requerem investimentos significativos no desenvolvimento de pessoal, conforme demonstrado pelas práticas de países em desenvolvimento como China, Índia, Brasil, México, Malásia, Cingapura etc.

É nomeadamente por este facto que o futuro programa de estabelecimento da economia do conhecimento na China visa reduzir a dependência do país de tecnologias e materiais estrangeiros de 80 para 30%. A economia inovadora, em primeiro lugar, precisa de novos funcionários criativos. A experiência da China prova que todos os países têm a oportunidade de construir modelos inovadores de suas economias, mas cada um o implementa com sua "cor nacional" (UEYN, s/d).

Em conexão com a reorientação das economias dos países líderes (incluindo a Rússia) em modelos inovadores, o papel dos recursos humanos ganha mais importância. Agora pode-se dizer que os investimentos nele vão para o primeiro lugar, entre outras direções de investimento. Trata-se da formação da economia do conhecimento, bem como da formação e rápido desenvolvimento da categoria "capital intelectual" (SHAGIEV; D'YAKONOVA, 2006).

Uma das definições científicas da categoria "ativos de capital humano" afirma que capital social (uma espécie de interpretação da categoria "ativos de capital humano") "representa o conhecimento, normas, regras e expectativas compartilhadas em relação aos padrões de interação que grupos de indivíduos desenvolvem (juntos) como atividades repetidas" (tradução nossa). É o caso tanto do nível de uma organização separada quanto dos ativos de capital humano corporativo (OVCHINNIKOV, 2008).

Os pesquisadores distinguem os seguintes componentes dessa noção: a credibilidade da organização como uma expressão integral do estado de suas relações públicas internas; reputação da organização, refletindo o estado das relações externas; estratégia e táticas de negociação empresarial, que determinam a orientação de valor do sujeito das relações sociais; por fim, a governança corporativa como aderência aos princípios e valores da corporação.

Os praticantes, e a maioria dos pesquisadores da área, afirmam que a reputação de mercado de uma empresa, em algum momento, é diretamente proporcional aos investimentos para treinamento e aprimoramento ou qualificação de seu quadro de funcionários. Esta situação é explicada pelo fato de colaboradores criativos, altamente qualificados e com conhecimentos relevantes realizarem com competência as atividades publicitárias, comerciais e outras de uma empresa. Eles atualizam os produtos de forma eficiente e oportuna, respondendo às mudanças e monitorando a demanda do consumidor. Esses especialistas substituem elementos obsoletos do capital fixo no tempo, conduzem efetivamente as atividades de investimento relacionadas ao avanço científico e tecnológico e participam da formação da economia inovadora.

A inovação hoje é entendida como o resultado (produto) da organização da atividade humana na criação de novos conhecimentos e sua implementação em inovações práticas (tecnologias, bens, serviços, obras), permitindo satisfazer as necessidades existentes e crescentes dos indivíduos e da sociedade a uma maior extensão (economia do trabalho - relações sociais e de trabalho) VOLGINA *et al*, 2004; SaVEL'EVA, 2008; LAPIN, 2008; LAPIN, 2008; ARUTYUNOV; STREKOVA; TSYGANOV, 2010). No entanto, a economia do conhecimento inovador não é uma mudança local, casual, única ou pouco eficaz. Trata-se de dar as qualidades que estimulariam o desenvolvimento mais profundo e volumoso de novos conhecimentos a toda a economia ou à maioria das indústrias e outros elementos estruturais da economia. As soluções também incluem a constante transição do conhecimento para a forma consumida (inovações), por sua comercialização na economia de mercado, e subsequente ampla distribuição de inovações para a segurança do Estado; desenvolvimento de negócios nacionais competitivos e eficazes, garantindo o crescimento estável do bem-estar e a melhoria da qualidade de vida de todos os grupos sociais da população do país.

Como foi mencionado acima, para todos os países desenvolvidos, o século passado terminou com um período de transição ativa para o modelo de economia do conhecimento. Ou seja, ao estágio de desenvolvimento social e industrial, “em que o papel crucial no processo de produção e distribuição é desempenhado pelos conhecimentos, competências e habilidades dos colaboradores em conjunto com as oportunidades das organizações. Por isso, a rivalidade empresarial ocorre principalmente no desenvolvimento dessas oportunidades” (tradução nossa).

De acordo com os mais recentes trabalhos científicos, “a economia do conhecimento deve ser descrita como a economia que cria, distribui e utiliza o conhecimento para acelerar o

seu próprio crescimento e aumentar a sua competitividade (do país)” (CHAN'KO, 2008, tradução nossa).

Os principais pré-requisitos para a formação da economia do conhecimento incluem:

- transformação do conhecimento no fator de produção mais importante (junto com os recursos naturais, trabalho e capital);
- aumento da participação dos serviços (inclusive educacionais) no volume do produto nacional bruto dos países e superação do crescimento dos serviços intensivos em conhecimento para empresas, Estado e sociedade;
- desenvolvimento e ampla utilização de novas tecnologias de informação e comunicação;
- transformação das inovações na principal fonte de crescimento econômico e competitividade das empresas, regiões e economias nacionais;
- crescimento múltiplo do valor do capital humano e investimento em educação e formação.

De acordo com a teoria citada (SHARANIN, 2008; Gestão inovadora na Rússia: questões de gestão estratégica e segurança científica e técnica, 2004; MAKAROV; KLEYNER, 2008), a economia do conhecimento é baseada no subsistema educacional. O subsistema educacional consiste em:

- divisões estruturais de grandes corporações e empresas;
- estabelecimentos de públicos e privados de ensino secundário e superior, profissional básico e complementar;
- institutos e faculdades de pesquisa básica e especializada (aplicada);
- organizações que atendem a este subsistema e desempenham funções de gestão como marketing, previsão, planejamento, financiamento de projetos de objetos e disciplinas de educação, entre outros.

A tarefa do subsistema educacional (socioeconômico e funcional-tecnológico) é formar a sociedade de pessoas altamente qualificadas, capazes de trabalhar em condições de mercado de risco, dinâmicas e criativas. A estrutura das instituições e o conjunto de graduados devem mudar com flexibilidade e se adaptar às necessidades de uma demanda de mercado altamente dinâmica. Os produtos básicos deste subsistema estão incorporados nas capacidades e ações subsequentes de operadoras específicas (graduados de instituições de ensino - bacharéis e mestres, engenheiros

certificados de divisões especializadas de empresas), bem como no aumento de novos conhecimentos, competências e habilidades.

É necessário classificar as fontes de conhecimento. O conhecimento hoje é tratado como informação eficiente e significativa, pronta para ser aplicada de forma eficiente. É um conjunto de práticas, valores, informações contextuais e compreensão de especialistas. Tudo isso forma a base para a avaliação e integração de novas práticas e informações. Esse conhecimento é valioso para a empresa. É também uma transportadora de serviços educacionais ou de formação de quadros da empresa.

A teoria da gestão aplica quatro níveis conceituais de conhecimento (POPOV; VLASOV; GURINA, 2008), um dos quais é o conhecimento prático. É o âmbito de atividade das “equipes” de gestão e produção que tornam mais eficaz a aplicação da meta de formação complementar e de desenvolvimento do pessoal.

Assim, ao nível da importância conceitual, é nomeadamente a esfera dos conhecimentos práticos que mais se destaca para os centros de treinamento corporativos e estruturas semelhantes do sistema de treinamento corporativo. Isto porque possuir conhecimentos práticos e a sua constante complementação (aprofundamento) e expansão permite tomar decisões de gestão informadas em novas situações.

No nível pessoal, os tipos de conhecimento podem ser estruturados e divididos em quatro graus de utilidade:

- 1) conhecimento como resultado da cognição ("saber o quê") ou domínio de um assunto no nível básico;
- 2) qualificação especial ("saber-fazer") ou habilidade de desempenho prático. Requer mais conhecimento do que pode ser encontrado nos livros;
- 3) compreensão do sistema ("saber o porquê") ou conhecimento profundo das causas e consequências. Sua expressão mais elevada é a intuição;
- 4) criatividade automotivada (compreensão do "porquê") ou desejo e motivação para alcançar o sucesso (EDVINSON, 2005).

Portanto, pode-se afirmar que os colaboradores da empresa são os verdadeiros potenciais desenvolvedores de novos conhecimentos, portadores de conhecimentos, habilidades e experiências previamente acumuladas e testadas na prática.

O treinamento empresarial, ao formar a economia do conhecimento, permite aos gestores partilhar conhecimentos relevantes com outros colaboradores (desde que esse

conhecimento não seja confidencial). Eles encorajam seus subordinados a fazerem o mesmo. A troca sistemática de conhecimentos entre os colaboradores da empresa é muito útil. A troca informal de conhecimentos pode ocorrer durante o treinamento, domínio do trabalho em grupo e em equipe, acompanhamento do trabalho e organização de mesas redondas, onde os funcionários podem fazer perguntas à sua gestão e receber respostas qualificadas.

Ao mesmo tempo, a empresa deve trabalhar para a criação de uma sinergia estável relacionada à união de conhecimentos, habilidades e experiências de seus colaboradores. O trabalho conjunto contribui para a criação, troca e distribuição de conhecimento dentro da empresa, aumentando assim a sua competitividade.

Na verdade, é geralmente reconhecido que a formação e o conhecimento corporativo são baseados no conhecimento individual, que pode ser explícito e implícito. O conhecimento explícito tem um conteúdo claramente expresso, cujos detalhes podem ser registrados e salvos. O conhecimento implícito muitas vezes não é expresso e é baseado na experiência individual, tornando difícil registrá-lo e armazená-lo. Ambas as formas de conhecimento surgem inicialmente como conhecimento individual, mas com o objetivo de serem utilizadas para a melhoria significativa da corporação.

Também é possível distinguir dois tipos de treinamento corporativo: treinamento adaptativo e treinamento avançado. O primeiro enfoca a mudança em resposta ao desenvolvimento do ambiente de negócios. O treinamento avançado está relacionado ao desenvolvimento de novas habilidades e oportunidades de uma corporação em novas condições.

Assim, pode-se dizer que a visão moderna do público sobre o processo de formação pode ser concluída da seguinte forma:

- a formação é um processo contínuo de aquisição de conhecimentos, experiência e competências ao longo da vida;
- educação é a capacidade de agir adequadamente em situações reais, tomar as decisões certas e agir com eficiência;
- o valor da formação de um especialista depende muito de como o conhecimento que ele possui se encaixa no sistema de conhecimento corporativo, como ele o complementa e o desenvolve.

Dessa forma, o conhecimento se transforma em um importante recurso estratégico de uma corporação.

O conhecimento corporativo é baseado em informações científicas, industriais, técnicas, comerciais, e essas informações são sempre transformadas em função das metas, objetivos e valores da empresa e de seus colaboradores. Além disso, essas informações são sempre traduzidas em uma aplicação prática. Portanto, o foco deve ser colocado na pessoa, no desenvolvimento de suas forças criativas, no seu interesse pela acumulação e atualização de seus conhecimentos e na sua utilização na atividade laboral.

Hoje é necessário distribuir e utilizar o conhecimento para atingir os objetivos corporativos. Esforços devem ser feitos para a criação de um ambiente institucional que reúna todas as condições para criar, distribuir, compartilhar e utilizar rapidamente o conhecimento para atingir os objetivos corporativos e aumentar sua competitividade.

Os funcionários, em sua atividade diária de trabalho, gerenciam o conhecimento automaticamente, exceto para qualquer tarefa especial em particular. A troca de experiências, treinamento prévio, treinamento em serviço e a treinamento extracurricular são considerados normais.

As empresas envidam esforços para criar e distribuir conhecimento explícito (materiais informativos, instruções, bases de dados etc.). Esta é uma abordagem de processo, onde a gestão do conhecimento se concentra em registrar o conhecimento.

O componente chave são as pessoas, e os esforços são direcionados para desenvolver e estimular a comunicação entre os funcionários de uma organização para a transferência de conhecimento implícito (criação de comunidades, troca de experiências, trabalho em equipe etc.), interação próxima entre essas pessoas, sua criatividade, habilidades, conhecimento, inovação e tecnologias da informação. Esses dois conceitos podem ser combinados em uma abordagem integrada (sistema) onde a gestão do conhecimento é baseada na sinergia (colaboração). O melhor resultado é a transformação do treinamento em parte integrante do trabalho das pessoas. Ao prestar muita atenção aos ativos de capital humano, as empresas implementam estratégias de gestão do conhecimento voltadas para o treinamento, desenvolvimento de habilidades e competências criativas nos funcionários, troca de experiências, conhecimentos, comunicação de funcionários etc.

Ao mesmo tempo, a transferência de conhecimentos e melhores práticas se assenta em processos e métodos de troca de conhecimentos, sua reutilização, transferência da melhor experiência para o aperfeiçoamento da atividade empresarial. Os colaboradores são responsáveis por expandir, atualizar e intercambiar conhecimentos próprios e corporativos.

A transformação do desenvolvimento do pessoal em uma das direções de ajuste estrutural da produção e o fortalecimento da motivação dos trabalhadores para o trabalho

criativo e de alto desempenho se tornaram as tarefas mais importantes. A organização do treinamento corporativo auxiliou na tomada de decisão.

Ao iniciar o treinamento corporativo nas principais atividades da empresa correlacionando-as com as suas prioridades e objetivos, bem como com as competências (corporativas, gerenciais, técnicas e profissionais), as empresas baseiam este treinamento em valores e normas de cultura corporativa que promovem o desenvolvimento das empresas e a formação da economia do conhecimento. O processo de desenvolvimento do treinamento empresarial torna-se contínuo e adaptativo, uma vez que existe e se desenvolve simultaneamente com as empresas, cumpre os seus fins e cumpre as tarefas corporativas através dos seus meios. A análise da necessidade de treinamento como um conjunto de medidas, permite concluir que o treinamento empresarial é uma forma eficiente e economicamente viável de atingir os objetivos estratégicos e operacionais de uma empresa. Contribui para a formação da economia do conhecimento, apresentando a forma mais adequada para resolver problemas existentes ou futuros na atividade de qualquer categoria do quadro de pessoal da empresa. O treinamento corporativo segue as prioridades da empresa, que são o desenvolvimento de novas tecnologias e métodos, o desenvolvimento da capacidade de gestão e o cumprimento dos requisitos dos órgãos reguladores e legislativos.

Destacamos os principais dispositivos da educação corporativa, que contribui para a formação da economia do conhecimento, a saber:

- criação de princípios comuns de gestão estratégica e desenvolvimento de pessoal;
- introdução de novos métodos e formas de treinamento avançado e outras direções de desenvolvimento de pessoal com base em serviços educacionais prestados;
- desenvolvimento da motivação econômica e garantias sociais de aumento da produtividade do trabalho e introdução do sistema de gestão da qualidade total nas empresas;
- estudo de problemas de desenvolvimento de recursos humanos;
- preparação de materiais normativos e metodológicos para desenvolvimento de pessoal.

O objetivo do treinamento corporativo é formar uma equipe que resolva as tarefas com a maior produtividade, custos mínimos e confiabilidade tecnológica, formando a economia do conhecimento na corporação.

O treinamento de pessoal, juntamente com a agenda, é um dos caminhos importantes para o sucesso da empresa no estabelecimento da economia do conhecimento.

O objetivo comum de treinamento corporativo pode ser definido como o planejamento e a criação de um sistema educacional corporativo de desenvolvimento de pessoal. A sua principal tarefa é adaptar o pessoal (e, sobretudo, os gestores) às condições de trabalho fundamentalmente novas no cenário da formação da economia do conhecimento.

A principal tarefa é criar um sistema de desenvolvimento profissional dos trabalhadores que possa garantir um alto nível de proficiência através de novos métodos de treinamento. Em primeiro lugar, é necessária uma abordagem de sistema para sua criação. Esta abordagem consiste em representar o processo de formação e desenvolvimento da formação empresarial como parte integrante dos sistemas globais de gestão da empresa e do desenvolvimento da economia do conhecimento. A empresa resolve este problema considerando o estado atual de seu próprio desenvolvimento e o aproveitamento máximo da experiência adquirida, bem como as tecnologias de sua transferência e desenvolvimento de soluções inovadoras.

Em segundo lugar, é necessária a formulação precisa de critérios de sistema de treinamento corporativo eficiente. Esses critérios incluem:

- o sistema de treinamento adequado à situação para a qual foi desenvolvido;
- o conteúdo dos serviços de treinamento que correspondem à atividade da empresa;
- todo o processo educacional que está focado na solução de tarefas corporativas prospectivas;
- programas de treinamento específicos que visam a obtenção de resultados práticos;
- interligação e interdependência do sistema corporativo de treinamento e outros elementos (subsistemas) do sistema integrado de gestão de recursos humanos;
- disponibilidade de treinamento para todos os níveis de gestão da empresa (corporativo, regional, funcional-estrutural, grupal e individual);
- desenvolvimento e melhoria contínua do modelo de implantação do sistema corporativo de treinamento;
- acumulação e transferência das melhores práticas neste domínio na empresa e nas suas filiais.

O sistema de treinamento empresarial se assenta na educação continuada como um desenvolvimento dinâmico, dando novos conhecimentos aplicados, consolidando competências práticas e de comunicação horizontal, treinando em grande medida a filosofia de uma empresa moderna e de economia do conhecimento.

O treinamento corporativo permite criar princípios corporativos unificados de treinamento, contribuindo para o desenvolvimento do profissionalismo, do espírito empresarial, do sentido de comunidade na equipa de especialistas, reunidos para a consecução de um objetivo comum. No decorrer do treinamento, se chama a atenção para a participação ativa de especialistas na resolução de problemas reais de uma empresa. Após a conclusão do treinamento, os especialistas continuam seu trabalho, onde aplicam os conhecimentos e habilidades obtidos. Nesse sentido, é muito significativo o interesse de todos os membros da equipe em trocar experiências na resolução de problemas específicos com base nos conhecimentos obtidos. Esta abordagem permite aliar a teoria e a prática com o benefício visível não só para os estagiários, mas também para as estruturas que os enviam para estudar. Além disso, o ambiente amigável de especialistas envolvidos em eventos educacionais afeta positivamente os estagiários e ajuda a melhorar a eficiência desse modelo de treinamento, formando a economia do conhecimento.

Os resultados do treinamento corporativo são amplificados através do trabalho de articulação operacional entre os participantes, visando um maior intercâmbio de informação e distribuição de experiências úteis. Esse sistema dá oportunidade real de usar o potencial intelectual de gerentes e especialistas, cujo conhecimento e experiência passam a ser propriedade de seus colegas e subordinados.

A formação da economia do conhecimento no treinamento empresarial é um elemento essencial dos investimentos produtivos da empresa para o futuro. A prioridade dos investimentos no desenvolvimento de treinamentos corporativos se deve às seguintes necessidades em:

- preservação e fortalecimento da competitividade da empresa, pois a capacitação para trabalhar com novos equipamentos e tecnologias é impossível sem investimentos significativos (essa é a meta);
- aumento da atividade criativa intelectual e laboral (profissional, artesanal) de cada funcionário para o desenvolvimento da empresa (este é o meio);
- garantir o crescimento do desempenho, eficiência e qualidade do trabalho (este é um resultado, indicadores de dinâmica, avaliação dos resultados da formação dos colaboradores).

No contexto do estabelecimento da economia do conhecimento, o caso é a evolução do treinamento por partes em direção ao conceito integral (sistema) de desenvolvimento de pessoal. A

principal direção do desenvolvimento do treinamento corporativo é dotar a empresa de colaboradores bem treinados, tendo em conta a estratégia de treinamento.

O treinamento corporativo para novos conhecimentos torna-se um importante instrumento para aumentar a eficiência da empresa. É devido ao fato de que:

- as modernas tecnologias de informação e comunicação permitem o intercâmbio constante de ideias e informações;
- as decisões são tomadas de forma mais razoável, rápida e econômica;
- a cooperação é consolidada por meio de grupos auto-organizados;
- aumenta o grau de eficiência das relações com os consumidores;
- a organização que aprende torna-se uma forma eficiente de gestão das constantes mudanças.

Ao contrário dos ativos tangíveis, os recursos intangíveis são compactos, móveis e perdem rapidamente seu valor, a menos que sejam atualizados. Empresas de classe mundial estão atualizando-os com flexibilidade e tendência ao aprendizado e à cooperação. Investem nos melhores conceitos, levantam ideias e práticas, cuidam do conhecimento e da habilidade de seus colaboradores, cooperam com outras empresas para ampliar suas competências e atingir objetivos comuns. O trabalho de desenvolvimento do treinamento empresarial nas grandes empresas industriais tornou-se um processo contínuo, cuidadosamente planejado e controlado de formação da economia do conhecimento.

Em síntese, nota-se que o treinamento empresarial baseado no estudo das necessidades práticas do negócio, permite perceber como tornar o negócio mais bem sucedido, como implementar as ideias de gestão e, assim, acompanhar os novos conhecimentos que vão sendo introduzidos na prática.

Discussão

Chamando atenção significativa para os ativos de capital humano, as organizações implementam diferentes abordagens para a formação da economia do conhecimento. No entanto, a literatura científica não deu a devida atenção à necessidade de sua formação por meio de treinamentos corporativos.

O final do século XX introduziu o termo "ativos de capital humano" (MIL'NER, 2008; QUINN; ANDERSON; FINKELSTEIN, 1996; BECKER; HUSELID; ULRICH, 2007;

BECKER, 1994; BECKER; HUSELID; ULRICH, 2001; ANDREEVA, 2006). Significou a presença de um pessoal muito específico na organização (de acordo com sua quantidade, estrutura e qualidade) que pode e garante, por meio de suas atividades, o alcance dos objetivos operacionais e estratégicos da organização.

Em sua obra "Tarefas da gestão no século XXI" (KLEMINOVA, 2009), um dos mais conhecidos teóricos modernos da gestão Peter Drucker expõe "8 princípios da organização - o líder das mudanças".

Em termos de prática, significa que todas as formas de formação empresarial devem estar imbuídas do espírito da equipe que forma a economia do conhecimento.

I. Nonaka e H. Takeuchi (ORLOVA, 2008) propuseram um modelo que considera o conhecimento como a interação de seus tipos explícito e implícito. Nesse caso, o conhecimento vem de fora ou nasce na própria organização. Ele se move do nível individual para o corporativo e vice-versa. O mesmo ocorre no processo de treinamento corporativo.

A teoria da gestão aplica quatro níveis conceituais de conhecimento (EDVINSON, 2005), mas é nomeadamente o conhecimento prático que é a esfera de atividade das "equipas" de gestão e produção. Torna a aplicação mais eficiente da meta de educação adicional e desenvolvimento de pessoal.

Portanto, em termos de nível de conceitualidade, é a esfera do conhecimento prático que é essencial para a formação da economia do conhecimento no treinamento corporativo. Isto porque possuir conhecimentos práticos e a sua constante complementação (aprofundamento) e expansão permite tomar decisões de gestão informadas em novas situações.

Vários pesquisadores tentaram classificar o conhecimento na corporação (EDVINSON, 2005). Alguns acreditavam que havia pelo menos três categorias de conhecimento na empresa. São eles "saber-fazer" (conhecimento prático), "saber porquê" (conhecimento teórico) e "saber o quê" (conhecimento estratégico). Outras tipologias de conhecimento distinguem tipos de conhecimento codificados (saber o quê), habituais (saber-fazer), científicos (saber porquê), bem como comerciais. É óbvio que os gerentes precisam de todos os tipos de conhecimento para melhorar o desempenho da empresa. É difícil encontrar uma classificação de conhecimento significativa e abrangente, mas é óbvio que o conhecimento corporativo deve ser baseado na compreensão e na experiência. Deve também servir de base para o desenvolvimento de habilidades e atividades distintas que aumentem o valor da empresa.

A classificação mais completa do conhecimento como pré-requisitos para a ação foi desenvolvida pelos cientistas P. Drucker e M. Zelezny (DRUKER, 2005).

Nas condições de mercado, apenas o conhecimento que seja relativamente fácil de ser percebido pelos colaboradores e de se tornar comercial (ou seja, adequado para utilização nas relações de mercado desta empresa e na formação da economia do conhecimento) são importantes para a empresa e para o transportador. O conhecimento comercializado é relativamente fácil de ser transformado em produtos commodities, e assim trazer receitas e lucros adicionais para a empresa.

Como pode ser visto na discussão acima, os pesquisadores consideraram detalhadamente as questões de classificação do conhecimento como recurso renovável. No entanto, não foi considerado o aspecto discutido em estudos anteriores sobre os problemas de formação da economia do conhecimento por meio da capacitação corporativa. É relatado que se torna mais relevante devido à formação do sistema de treinamento corporativo, que permite usar a abordagem de sistema para formar a economia do conhecimento de treinamento corporativo.

Conclusão

A primeira etapa da pesquisa revelou e analisou a prática de implantação da economia do conhecimento no exterior e registrou a transição para a economia do conhecimento por meio do treinamento corporativo. Na segunda etapa (que resultou da metodologia desenvolvida), foi necessário mostrar as características da formação da economia do conhecimento no treinamento empresarial baseado em ativos de capital humano.

O último estágio de formação da teoria da gestão corporativa de recursos humanos tornou-se o estágio de emergência da economia do conhecimento e o início da esfera econômica da Rússia com foco no modelo inovador da economia nacional.

A tarefa de retirada da Rússia para os líderes do avanço social e econômico pode ser realizada de direções fundamentalmente novas. Uma dessas direções, e talvez a mais importante, é a transição para a economia do conhecimento, para o uso cada vez mais eficiente do conhecimento adquirido e intensamente criado nas empresas.

O treinamento corporativo se torna um elemento vital de qualquer estratégia corporativa. O avanço da ciência e da tecnologia acelera o processo de obsolescência do conhecimento e estimula a necessidade de sua atualização e reposição. É característico que hoje os especialistas entendam muito bem que o treinamento deve ser proativo e prático.

Mesmo a breve descrição da economia do conhecimento mostra que nas condições de sua formação na Rússia o papel do treinamento corporativo passa por mudanças significativas.

Recomendações

O artigo apresenta os resultados da pesquisa realizada que visa a busca e desenvolvimento de abordagens teóricas e metodológicas para a formação da economia do conhecimento no treinamento empresarial. O estudo esclarece o papel do treinamento corporativo no processo de formação da economia do conhecimento para obtenção de vantagens competitivas estratégicas.

A ênfase principal do treinamento corporativo deve ser feita na educação inovadora contínua (ou seja, atualização constante do conhecimento e desenvolvimento dos funcionários) e avançada (ou seja, desenvolvimento da perspectiva do conhecimento e das habilidades de acordo com a estratégia de desenvolvimento corporativo) de todos os funcionários. No final, contribuirá para a formação da economia do conhecimento de uma corporação.

O significado prático dos resultados da pesquisa é a possibilidade de qualquer empresa aplicar abordagens metódicas desenvolvidas para a formação de modelos de negócios de seus próprios sistemas de treinamento de acordo com os requisitos da economia do conhecimento inovadora.

REFERÊNCIAS

AAKER, D. **Strategicheskoe rynochnoe upravlenie** [Strategic market management]. Saint Petersburg: Piter, 2002.

AKOFF, R. L. **Planirovanie budushchego korporatsii** [Planning the future of the corporation]. Moscow: Sirin, 2002.

ANDREEVA, T. E. Upravlenie personalom v period izmeneniy v rossiyskikh kompaniyakh: metodiki rasprostranennye i rezul'tativnye [HR management in the period of changes in Russian companies: common and efficient methods]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 2, 2006.

ARUTYUNOV, V.; STREKOVA, L.; TSYGANOV, S. Innovatsii i sistema korporativnogo obrazovaniya [Innovations and a system of corporate training]. **Vysshee obrazovanie v Rossii**, n. 1, 2010.

BECKER, G. S. **Human capital: a theoretical and empirical analysis**. New York, 1994.

BECKER, G. S.; HUSELID, M.; ULRICH, D. **Izmerenie rezul'tativnosti raboty HR-departamenta**. Lyudi, strategiya i proizvoditel'nost' [Measurement of the HR department efficiency. People, strategy and performance]. Moscow: Vil'yams, 2007.

BECKER, G. S.; HUSELID, M.; ULRICH, D. **The HR scorecard**. Linking people, strategy and performance. Harvard Business School, 2001.

BEKKER, I.; KH'YUZLID, M.; UL'RIKH, D. **Izmerenie rezul'tativnosti raboty HR-departamenta**. Lyudi, strategiya i proizvoditel'nost' [Measurement of the HR department efficiency. People, strategy and performance]. Moscow: Vil'yams, 2007.

BOKSAL, P.; PERSER, D. Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami: otкуда my prishli i kuda dolzhny idti dal'she [Strategic human resource management: where we come from and where should we proceed]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 3, 2009.

CHAN'KO, A. D. Upravlencheskaya komanda kak istochnik dinamicheskikh sposobnostey firmy [Management team as a source of dynamic abilities of a company]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 1, 2008.

DROGOBYTSKY, A. Teoretiko-metodologicheskie osnovy kadrovoy raboty v krupnoy korporatsii [Theoretical and methodological bases of human resource activities in a large corporation]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 5, 2008.

DRUKER, P. **Zadachi menedzhmenta v XXI veke** [Tasks of management in the XXI century]. Moscow: Vil'yams, 2005.

EDVINSON, L. **Korporativnaya dolgota**. Navigatsiya v ekonomike, osnovannoy na znaniyakh [Corporate longitude. Navigation in an economy based on knowledge]. Moscow: INFRA-M, 2005.

EGORSHIN, A. P. **Upravlenie personalom**: uchebnik dlya vuzov [HR management: university coursebook]. N. Novgorod: NIMB, 2003.

FITTS-YANTS, Y. **Rentabel'nost' investitsiy v personal**: izmerenie ekonomicheskoy tsennosti personala [Profitability of investments in staff: measuring the economic value of staff]. Moscow: Vershina, 2006.

INFORMATSIONNYE tekhnologii v biznese. **Entsiklopediya** [Information technology in business. Encyclopedia]. Moscow, Saint Petersburg: Piter, n.d.

INNOVATSIONNYY menedzhment v Rossii: voprosy strategicheskogo upravleniya i nauchno-tekhnicheskoy bezopasnosti [Innovative management in Russia: issues of strategic management and scientific and technical security]. Moscow: Nauka, 2004.

KH'YUZLID, M. Vliyanie praktik upravleniya chelovecheskimi resursami na tekuchest' kadrov, proizvoditel'nost' truda i finansovye rezul'taty [Influence of human resource management practices on employee turnover, labor productivity and financial results]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 3, 2009.

KLEMINOVA, T. Upravlenie chelovecheskimi resursami i rezul'taty deyatel'nosti organizatsii: teoreticheskie debaty i empiricheskie issledovaniya [HR management and company's performance: theoretical debates and empirical studies]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 3, 2009.

LAPIDUS, V. A. **Vseobshchee kachestvo (TQM) v rossiyskikh kompaniyakh** [Total quality management (TQM) in Russian companies]. Moscow: Novosti, 2000.

LAPIN, N. Strategiya innovatsionnogo razvitiya: natsional'naya innovatsionnaya sistema [Innovative development strategy: national innovative system]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 5, 2008.

LAPIN, N. Tselenapravlennoe voploshchenie znaniy v innovatsiyakh [Purposeful implementation of knowledge in innovations]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 6, 2008.

MAKAROV, V.; KLEYNER, G. Ekonomicheskoe razvitie Rossii i problemy mikroekonomiki znaniy [Economic development of Russia and the problems of knowledge microeconomics]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 2, 2008.

MIL'NER, B. 'Ekonomika znaniy' i novye trebovaniya k upravleniyu [Knowledge economy and new requirements to management]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 1, 2008.

MIL'NER, B. Kontseptsiya upravleniya znaniyami v sovremennykh organizatsiyakh [The concept of knowledge management in modern organizations]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 1, 2003.

MIL'NER, B. Nematerial'nye aktivy kompanii [Intangible assets of a company]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 3, 2008.

MIL'NER, B. Ponyatie, raznovidnosti i istochniki znaniy [Concept, varieties and sources of knowledge]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 2, 2008.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, K. H. **Kompaniya: sozdatel' znaniya** [The knowledge-creating company]. Moscow: Olimp-Biznes, 2003.

ORLOVA, T. Intellektual'nyy kapital: ponyatie, sushchnost', vidy [Intellectual capital: concept, subject matter, kinds]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 4, 2008.

OVCHINNIKOV, V. Novaya tsel' Kitaya – sozdat' 'Ekonomiku znaniy' [The new goal of China is to establish knowledge economy]. **Rossiyskaya gazeta**, 30 oct. 2008.

POPOV, E. V.; VLASOV, M. V.; GURINA, K. O. Formirovanie institutov upravleniya znaniyami kak innovatsionnyy protsess [Formation of knowledge management institutes as an innovative process]. **Innovatsii**, n. 5, p. 96-100, 2008.

QUINN, J. B.; ANDERSON, P.; FINKELSTEIN, S. Managing professional intellect. **Harvard Business Review**, n. 77, mar./apr. 1996.

RAYT, P. M.; BOSSNEL, U. R. Integratsiya oblasti upravleniya chelovecheskimi resursami: obzor i sintez mikro- i makropodkhodov k issledovaniyu upravleniya chelovecheskimi resursami [Integration of human resources management: a review and synthesis of micro- and macro approaches to the study of human resource management]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 1, 2007.

RAYT, P. M.; DANFORD, B. B.; SNELL, S. A. Chelovecheskie resursy i resursnaya kontseptsiya firmy [Human resource and the firm's resource concept]. **Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta**, n. 1, 2007.

SAVEL'EVA, M. Sotsial'nyy kapital v regione [Social capital in region]. **Problemy teorii i praktiki upravleniya**, n. 6, 2008.

SENGE, P. **Pyataya distsiplina: iskusstvo i praktika samoobuchayushcheysya organizatsii** [The fifth discipline: the art and practice of self-training organization]. Moscow: Olimp-Biznes., 1999.

SHAGIEV, R. R.; D'YAKONOVA, N. A. **Chelovecheskie resursy neftegazovykh kompaniy: monografiya** [Human resources of oil and gas companies: monograph]. 2. ed. rev. Moscow: Institut neftegazovogo biznesa, 2006.

SHARANIN, A. S. Mekhanizm innovatsionnogo razvitiya organizatsii [Mechanism of a company's innovative development]. **Innovatsii**, n. 1, 2008.

UEYN, D. P. **Obuchenie i razvitie personala: luchshie primery v mirovoy praktike** [Training and development of staff: the best examples in the world practices]. Disponível em: www.expo.trainings.ru/conference/archive. Acesso em: 10 out. 2020.

UPRAVLENIE znaniyami [Knowledge management]. Moscow.: Al'pina Biznes Buks, 2006.

VOLGINA, N. A. (Eds.). **Ekonomika truda (sotsial'no-trudovye otnosheniya): Uchebn** [Labor economics (social and labor relations): coursebook]. Moscow: Ekzamen, 2004.

Como referenciar este artigo

MAMATELASHVILI, O. V.; PUDOVINA, A. I. Características da formação da economia do conhecimento no treinamento corporativo. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 25, n. esp. 1, p. 700-720, mar. 2021. e-ISSN:1519-9029. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v25iesp.1.15007>

Submetido em: 06/11/2020

Revisões requeridas em: 18/01/2021

Aprovado em: 23/02/2021

Publicado em: 01/03/2021