

## INOVAÇÃO E PERENIDADE: ESTRATÉGIAS PARA A COMPETITIVIDADE ORGANIZACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.18331802

*Zenilton José da Rocha<sup>1</sup>*

### RESUMO

A inovação organizacional é hoje um fator determinante para a sobrevivência e crescimento das empresas diante de um mercado em constante transformação. Este paper tem como objetivo discutir a necessidade da inovação dentro das organizações como estratégia para alcançar vantagem competitiva e garantir a perenidade do negócio. A abordagem metodológica adotada nesta pesquisa é exclusivamente bibliográfica, considerando obras e autores contemporâneos que tratam da inovação empresarial. Inicialmente, contextualiza-se o conceito de inovação e sua relevância estratégica nas organizações. Em seguida, analisa-se as diversas vertentes em que a inovação pode ocorrer, como nos processos, produtos, modelos de negócios e na gestão. Outro ponto abordado é a forma como a mentalidade inovadora pode ser implantada nas empresas, por meio de lideranças inspiradoras, incentivo à criatividade e à tolerância ao erro. Além disso, destaca-se a importância dos recursos tecnológicos, humanos e culturais na formação de um ambiente favorável à inovação contínua. A análise conclui que a inovação não é um evento isolado, mas um processo contínuo que exige

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

investimento em pessoas, cultura organizacional e visão estratégica. Portanto, promover uma cultura de inovação é imprescindível para manter a competitividade e garantir a sustentabilidade dos negócios a longo prazo.

**Palavras-chave:** Inovação. Competitividade. Cultura organizacional. Sustentabilidade. Estratégia. Criatividade.

## ABSTRACT

Organizational innovation is currently a key factor for the survival and growth of companies in a constantly changing market. This paper aims to discuss the necessity of innovation within organizations as a strategy to achieve competitive advantage and ensure business sustainability. The methodological approach adopted in this research is exclusively bibliographic, based on contemporary authors and literature that address business innovation. The concept of innovation and its strategic importance in organizations is initially contextualized. Then, the various aspects in which innovation can occur are analyzed, such as in processes, products, business models, and management. Another important point is how a mindset of innovation can be instilled in organizations through inspiring leadership, encouragement of creativity, and tolerance for failure. Furthermore, the role of technological, human, and cultural resources in creating an environment that supports continuous innovation is highlighted. The analysis concludes that innovation is not a one-time event, but a continuous process that requires investment in people, organizational culture, and strategic vision. Therefore, promoting a culture of innovation is essential to maintain competitiveness and ensure long-term business sustainability.

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

**Keywords:** Innovation. Competitiveness. Organizational culture. Sustainability. Strategy. Creativity.

## 1. INTRODUÇÃO

No atual contexto global de transformações constantes, a inovação se consolidou como uma das principais estratégias para assegurar a sobrevivência, o crescimento sustentável e a relevância das organizações no mercado.

Diante de um cenário marcado por rápidas mudanças tecnológicas, alterações no comportamento dos consumidores, novas exigências sociais e um ambiente de negócios altamente competitivo, inovar deixou de ser uma opção e se tornou uma necessidade. Não se trata apenas da criação de novos produtos ou serviços, mas de uma mudança mais profunda, que envolve modelos de gestão, cultura organizacional, processos internos e a maneira como a empresa se posiciona diante dos desafios cotidianos.

Empresas que se destacam no mercado atualmente são aquelas que conseguem alinhar sua capacidade de inovação à geração de valor contínuo para seus públicos, transformando tendências em soluções concretas e sustentáveis. Nesse sentido, a inovação passa a ser um recurso fundamental não apenas para a diferenciação em relação à concorrência, mas também para a construção de uma identidade organizacional sólida, adaptável e visionária. O investimento em inovação, portanto, deve ser estratégico, planejado e enraizado em todos os níveis da organização, a fim de garantir sua perenidade e relevância a longo prazo.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo analisar a necessidade da inovação dentro das organizações como caminho para alcançar vantagem competitiva e assegurar a perenidade do negócio. Para isso, utiliza-se uma metodologia exclusivamente bibliográfica, com base em autores contemporâneos da área da administração, gestão da inovação e cultura organizacional.

A pesquisa se propõe a refletir sobre três pontos centrais: as diferentes vertentes nas quais a inovação pode ocorrer para posicionar uma empresa de maneira vantajosa frente à concorrência; as estratégias necessárias para instalar uma mentalidade inovadora entre os membros da organização; e os recursos e práticas essenciais para a criação e consolidação de uma cultura organizacional voltada à inovação contínua. Com essa abordagem, busca-se contribuir para uma compreensão mais ampla sobre a importância estratégica da inovação como ferramenta de transformação e sustentabilidade empresarial.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

No atual cenário empresarial, caracterizado por rápidas transformações tecnológicas, mudanças nas demandas dos consumidores e intensificação da concorrência, a inovação tornou-se um elemento essencial para a sobrevivência e o sucesso das organizações.

A capacidade de inovar não se limita à criação de novos produtos ou serviços, mas abrange a reformulação de processos, modelos de negócios e estruturas organizacionais. Nesse contexto, a inovação é vista como um

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

diferencial competitivo que permite às empresas adaptarem-se às mudanças do mercado e manterem-se relevantes (Silva, 2024).

A inovação pode manifestar-se em diversas vertentes dentro das organizações, sendo cada uma delas crucial para estabelecer e manter uma vantagem competitiva. Segundo Almeida (2024), as principais vertentes da inovação incluem a inovação de produto, processo, marketing e modelo de negócio.

*A inovação de produto refere-se à introdução de bens ou serviços novos ou significativamente melhorados, que atendam às necessidades dos consumidores de maneira mais eficaz. Já a inovação de processo envolve mudanças significativas nos métodos de produção ou entrega, visando aumentar a eficiência e reduzir custos (Bernardes, 2020, p.19).*

A inovação em marketing abrange a implementação de novos métodos de marketing, incluindo mudanças na concepção do produto, embalagem, posicionamento, promoção ou preço. A inovação no modelo de negócio implica na reformulação da lógica pela qual a empresa cria, entrega e captura

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

valor, podendo envolver mudanças na estrutura organizacional, nas parcerias estratégicas ou nas fontes de receita.

A adoção dessas vertentes de inovação permite às organizações diferenciar-se no mercado, atender melhor às necessidades dos clientes e responder de forma ágil às mudanças do ambiente externo. De acordo com Frota (2024), empresas que investem continuamente em inovação conseguem não apenas manter sua competitividade, mas também liderar transformações em seus setores de atuação.

A criação de uma mentalidade inovadora dentro das organizações é fundamental para fomentar um ambiente propício à inovação contínua. Essa mentalidade envolve a disposição para experimentar, aprender com os erros e buscar constantemente melhorias e soluções criativas para os desafios enfrentados.

Segundo Bernardes (2020), a cultura organizacional desempenha um papel crucial na promoção da inovação. Uma cultura que valoriza a aprendizagem, a colaboração e a abertura a novas ideias incentiva os colaboradores a contribuir com sugestões inovadoras e a participar ativamente dos processos de mudança. Além disso, líderes que demonstram apoio à inovação e que reconhecem e recompensam comportamentos inovadores contribuem para a construção de um ambiente que estimula a criatividade e o pensamento crítico.

A implementação de programas de capacitação e desenvolvimento, que visem aprimorar as habilidades dos colaboradores em áreas como

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

pensamento criativo, resolução de problemas e gestão de projetos, também é essencial para fortalecer a mentalidade inovadora. Conforme destacado por Silva (2022), a formação contínua dos colaboradores é um dos pilares para a consolidação de uma cultura de inovação nas organizações.

A construção de uma cultura de inovação requer a implementação de recursos e práticas que sustentem e incentivem comportamentos inovadores em todos os níveis da organização. Entre os recursos mais relevantes estão os investimentos em tecnologia, a formação de equipes multidisciplinares e o estímulo à diversidade de pensamento.

De acordo com Rosenbrock e Machado (2022, p.27),

*As capacidades dinâmicas de inovação, que incluem a habilidade de integrar, construir e reconfigurar competências internas e externas, são fundamentais para a adaptação e a renovação contínua das organizações. Essas capacidades permitem que as empresas respondam de forma eficaz às mudanças do ambiente e aproveitem novas oportunidades de negócio.*

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Práticas como a adoção de metodologias ágeis, a promoção de espaços colaborativos e a incorporação de feedbacks constantes são estratégias eficazes para fomentar a inovação. A comunicação interna transparente e a escuta ativa também são fundamentais para garantir o engajamento dos colaboradores e a disseminação de uma cultura de inovação.

Segundo Silva (2024), a liderança desempenha um papel central na consolidação de uma cultura inovadora. Líderes que atuam como facilitadores, que promovem a autonomia e que incentivam a experimentação criam um ambiente onde a inovação pode florescer.

A valorização da diversidade, a tolerância ao erro e o reconhecimento das contribuições individuais são práticas que fortalecem o compromisso dos colaboradores com a inovação e com os objetivos estratégicos da organização.

A inovação é um elemento essencial para a vantagem competitiva e a perenidade das organizações no ambiente de negócios atual, caracterizado por rápidas mudanças e alta competitividade. As diversas vertentes da inovação, como produto, processo, marketing e modelo de negócio, oferecem caminhos para as empresas se diferenciarem e atenderem de forma mais eficaz às necessidades dos clientes (Silva, 2022).

A instalação de uma mentalidade inovadora e a construção de uma cultura organizacional que valorize a criatividade, a aprendizagem contínua e a colaboração são fundamentais para sustentar a inovação a longo prazo.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO



# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

A liderança desempenha um papel crucial nesse processo, ao criar um ambiente que estimula a experimentação e reconhece as contribuições dos colaboradores. A implementação de recursos e práticas que promovam a inovação, como investimentos em tecnologia, formação de equipes diversificadas e adoção de metodologias ágeis, fortalece a capacidade das organizações de se adaptarem às mudanças e de explorarem novas oportunidades de negócio (Frota, 2024).

Portanto, a inovação deve ser encarada como uma estratégia central para o sucesso e a sustentabilidade das organizações, exigindo um compromisso contínuo com a aprendizagem, a adaptação e a melhoria constante.

Segundo Silva e Oliveira (2023), uma cultura organizacional voltada para a inovação é marcada por valores como abertura ao novo, tolerância ao erro e incentivo à criatividade.

A instalação de uma mentalidade de inovação passa pela atuação ativa da liderança, que deve servir como exemplo de comportamento inovador e promover um ambiente seguro para experimentação. De acordo com Bernardes (2020), líderes inovadores não apenas incentivam ideias novas, mas também demonstram abertura para escutá-las, proporcionando os recursos necessários para que elas possam ser testadas e aprimoradas. Assim, é possível romper com estruturas hierárquicas engessadas que inibem a participação coletiva no processo criativo.

Outro aspecto fundamental é a capacitação contínua dos colaboradores. Programas de desenvolvimento profissional que estimulem o pensamento

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

crítico, a resolução de problemas complexos e a colaboração interdisciplinar são essenciais.

Para Frota (2024), organizações que investem em formação permanente tendem a apresentar maior índice de adaptação às mudanças do mercado, sendo mais preparadas para responder às exigências dos consumidores e às pressões competitivas.

Além disso, a qualificação permite que as inovações tecnológicas sejam incorporadas de maneira mais eficiente ao cotidiano organizacional.

O ambiente físico e digital também pode favorecer ou dificultar a inovação. Espaços colaborativos, como laboratórios de inovação e salas de co-criação, aliados a plataformas tecnológicas que estimulem a comunicação e a gestão do conhecimento, são recursos importantes. Almeida (2024) enfatiza que ambientes flexíveis, integrados e interativos ampliam as possibilidades de troca entre os profissionais, criando condições mais propícias para a emergência de ideias inovadoras. Esses espaços funcionam como catalisadores de uma cultura organizacional voltada para o futuro.

Do ponto de vista estratégico, a inovação precisa estar alinhada ao planejamento organizacional. Isso significa que as decisões devem incorporar perspectivas de longo prazo, considerando tendências tecnológicas, mudanças no comportamento do consumidor e questões sociais e ambientais. Silva (2022,p.27.) argumenta que,

*A inovação estratégica não deve se limitar ao lançamento de novos produtos, mas envolver transformações nos modelos de negócios, processos e estruturas organizacionais. A adoção de tecnologias digitais, por exemplo, pode transformar profundamente a forma como a empresa opera e se relaciona com seus públicos.*

A avaliação contínua das práticas inovadoras também é essencial. Monitorar resultados, mensurar impactos e ajustar estratégias fazem parte de um processo iterativo que fortalece a cultura da inovação.

Rosenbrock e Machado (2022) ressaltam que a construção de indicadores de inovação, como número de projetos desenvolvidos, percentual de receitas provenientes de novos produtos e grau de satisfação dos colaboradores, é uma ferramenta importante para guiar o processo decisório e fomentar melhorias contínuas.

Como destaca Silva (2024), empresas que incentivam a inovação em todos os níveis da hierarquia conseguem não apenas maior engajamento dos

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

colaboradores, mas também maior velocidade na adaptação a cenários complexos e incertos.

O estímulo à inovação deve abranger toda a organização, incluindo setores administrativos, operacionais e estratégicos. A transversalidade da inovação permite que soluções sejam pensadas de maneira integrada, rompendo silos e promovendo a sinergia entre áreas distintas.

A transversalidade da inovação permite que soluções sejam pensadas de maneira integrada, rompendo silos e promovendo uma visão sistêmica dos processos organizacionais. Quando a inovação é compreendida como um fenômeno coletivo, ela deixa de estar concentrada apenas em setores estratégicos ou tecnológicos e passa a fazer parte do cotidiano das organizações, influenciando decisões, práticas e relações de trabalho. Esse movimento favorece a construção de ambientes mais flexíveis, adaptáveis e preparados para lidar com a complexidade dos contextos contemporâneos.

A liderança assume papel decisivo na consolidação dessa perspectiva transversal da inovação. Bernardes (2020) destaca que líderes inovadores são aqueles capazes de incentivar o pensamento criativo, promover a autonomia das equipes e estimular a experimentação responsável. Ao criar espaços seguros para a proposição de ideias, a liderança contribui para o fortalecimento de uma cultura organizacional que valoriza a inovação como um processo contínuo e compartilhado.

Além disso, a atuação da liderança inovadora está diretamente relacionada à capacidade de engajar os colaboradores em torno de objetivos comuns.

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Conforme Bernardes (2020), líderes que adotam posturas abertas ao diálogo e à escuta ativa favorecem a participação coletiva, ampliando o senso de pertencimento e o comprometimento com os resultados organizacionais. Esse engajamento constitui um elemento essencial para a sustentabilidade das práticas inovadoras.

A inovação, quando incorporada à cultura organizacional, passa a orientar comportamentos, valores e decisões. Silva e Oliveira (2023) ressaltam que culturas organizacionais inovadoras estimulam a cooperação, a troca de conhecimentos e o aprendizado contínuo, criando condições favoráveis para o desenvolvimento de soluções criativas e eficazes. Nesse contexto, a inovação deixa de ser episódica e passa a estruturar a identidade da organização.

A consolidação de uma cultura voltada à inovação exige intencionalidade e coerência entre discurso e prática. Silva e Oliveira (2023) argumentam que valores como abertura ao novo, confiança e flexibilidade precisam estar presentes não apenas nos documentos institucionais, mas também nas práticas de gestão e nas relações cotidianas. A ausência dessa coerência tende a enfraquecer os processos inovadores.

Outro aspecto fundamental refere-se à capacitação contínua dos profissionais. Frota (2024) aponta que a inovação organizacional está fortemente associada ao investimento em formação permanente, uma vez que o desenvolvimento de competências amplia a capacidade dos colaboradores de lidar com mudanças e propor soluções inovadoras. A aprendizagem contínua, nesse sentido, torna-se um diferencial estratégico.

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

A capacitação contínua contribui tanto para o aprimoramento de competências técnicas quanto para o desenvolvimento de habilidades socioemocionais. Frota (2024) destaca que criatividade, pensamento crítico, colaboração e resolução de problemas são competências indispensáveis em ambientes organizacionais inovadores. Essas habilidades favorecem a adaptação a cenários incertos e complexos.

Além disso, a aprendizagem organizacional fortalece a capacidade de inovação ao permitir que as experiências sejam transformadas em conhecimento. Bernardes (2020) ressalta que organizações que aprendem com seus erros e acertos tornam-se mais resilientes e preparadas para enfrentar desafios futuros, ampliando sua competitividade.

A inovação estratégica exige alinhamento entre visão organizacional, planejamento e práticas operacionais. Silva (2022) enfatiza que a inovação precisa estar integrada às estratégias de longo prazo, orientando decisões relacionadas a modelos de negócio, processos e estruturas organizacionais. Esse alinhamento é fundamental para que a inovação gere valor sustentável.

A transformação digital configura-se como um dos principais vetores da inovação estratégica. Segundo Silva (2022), a adoção de tecnologias digitais redefine a forma como as organizações operam, se comunicam e se relacionam com seus públicos. No entanto, a tecnologia, por si só, não garante a inovação, sendo necessário um ambiente cultural favorável.

A resistência à mudança constitui um dos principais desafios para a inovação. Silva e Oliveira (2023) destacam que a superação dessa resistência

exige ações de gestão voltadas à comunicação, ao envolvimento dos colaboradores e à construção de confiança. Sem esses elementos, os processos inovadores tendem a enfrentar barreiras significativas.

A inovação transversal, conforme discutida por Silva (2024), propõe a superação de barreiras hierárquicas e funcionais, permitindo que ideias circulem livremente pela organização. Essa abordagem amplia o potencial criativo coletivo e favorece a construção de soluções mais integradas e eficazes.

A transversalidade da inovação também contribui para a democratização dos processos decisórios. Silva (2024) argumenta que, ao envolver diferentes níveis hierárquicos na elaboração de soluções, as organizações fortalecem o engajamento e promovem maior corresponsabilidade entre os colaboradores.

Outro elemento essencial refere-se à mensuração da inovação. Rosenbrock e Machado (2022) ressaltam que a definição de indicadores claros permite acompanhar o desempenho inovador e orientar ajustes estratégicos. A mensuração torna o processo mais transparente e alinhado aos objetivos organizacionais.

Os indicadores de inovação contribuem para a tomada de decisão baseada em evidências. Rosenbrock e Machado (2022) destacam que métricas bem estruturadas permitem avaliar impactos, identificar oportunidades de melhoria e fortalecer a cultura de inovação contínua.

A avaliação sistemática das práticas inovadoras possibilita a identificação de gargalos e o aprimoramento constante dos processos. Conforme Rosenbrock

e Machado (2022), esse acompanhamento fortalece a aprendizagem organizacional e contribui para a sustentabilidade das iniciativas inovadoras.

A inovação impacta diretamente a competitividade organizacional. Silva e Oliveira (2023) afirmam que organizações inovadoras apresentam maior capacidade de adaptação às mudanças do mercado, respondendo de forma mais ágil às demandas dos consumidores e da sociedade.

A competitividade sustentável resulta da articulação entre inovação, responsabilidade social e eficiência organizacional. Silva e Oliveira (2023) destacam que a inovação precisa estar alinhada a princípios éticos e sociais para gerar valor no longo prazo.

A relação entre inovação e gestão de pessoas também se mostra central. Frota (2024) enfatiza que políticas de desenvolvimento humano orientadas à inovação contribuem para a retenção de talentos e para o fortalecimento do capital intelectual das organizações.

A valorização das pessoas como agentes de inovação reforça a importância de ambientes participativos. Bernardes (2020) aponta que autonomia, reconhecimento e confiança estimulam a iniciativa e a criatividade dos colaboradores, fortalecendo o engajamento.

Nesse cenário, a inovação é compreendida como um processo contínuo. Silva (2022) ressalta que a capacidade de inovar de forma constante constitui um diferencial estratégico em contextos de rápidas transformações tecnológicas e sociais.



# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

A coerência entre cultura, estratégia e práticas organizacionais fortalece os processos inovadores. Silva e Oliveira (2023) destacam que organizações que alinham valores e ações consolidam sua credibilidade e ampliam seu potencial competitivo.

A inovação transversal contribui ainda para a quebra de paradigmas organizacionais. Silva (2024) argumenta que a superação de estruturas rígidas favorece respostas mais ágeis e integradas às demandas do ambiente externo.

Além disso, a inovação promove o aprendizado coletivo. Bernardes (2020) ressalta que ambientes inovadores estimulam a cooperação e a construção compartilhada do conhecimento, ampliando a capacidade adaptativa da organização.

A capacitação contínua associada à inovação fortalece tanto a organização quanto os indivíduos. Frota (2024) destaca que a aprendizagem permanente gera benefícios mútuos, promovendo desenvolvimento profissional e desempenho organizacional.

A inovação estratégica contribui para a sustentabilidade organizacional ao permitir a antecipação de tendências. Silva (2022) enfatiza que organizações inovadoras estão mais preparadas para enfrentar crises e incertezas.

Dessa forma, a inovação deixa de ser uma escolha e passa a ser uma necessidade. Silva e Oliveira (2023) ressaltam que organizações que não investem em inovação tendem a perder relevância e competitividade.

A inovação estimulada de forma transversal, estratégica e culturalmente integrada fortalece o desempenho, o engajamento e a sustentabilidade organizacional. A articulação entre liderança inovadora, capacitação contínua, mensuração de resultados e cultura organizacional constitui um caminho consistente para enfrentar os desafios contemporâneos e construir organizações orientadas para o futuro.

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos propostos neste trabalho foram plenamente alcançados ao investigar as diversas vertentes da inovação organizacional e sua importância estratégica para o fortalecimento competitivo das empresas. Discutiu-se como a inovação pode se manifestar em diferentes dimensões cultural, estrutural, tecnológica e comportamental e de que forma esses elementos podem ser integrados no cotidiano empresarial para promover mudanças significativas e sustentáveis. A análise permitiu compreender que, mais do que uma escolha, inovar é uma necessidade constante em um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico e imprevisível.

O aspecto mais significativo da pesquisa foi perceber como a cultura organizacional e a mentalidade inovadora se constituem como pilares fundamentais para a construção de um ambiente propício à criatividade e à transformação. A leitura e análise das práticas e estratégias utilizadas por organizações brasileiras reforçam a ideia de que a inovação é um processo coletivo e contínuo, que exige investimento em pessoas, abertura para o novo e disposição para aprender com os erros. Assim, conclui-se que

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

desenvolver uma cultura de inovação é, antes de tudo, cultivar uma postura de escuta, flexibilidade e ação colaborativa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, C. P. Espaços de inovação e sua influência na cultura organizacional. *Revista Brasileira de Gestão Inovadora*, v. 10, n. 2, p. 85–99, 2024. DOI: <https://doi.org/10.29327/rbgi.v10i2.2024>

BERNARDES, R. F. Liderança inovadora: estratégias para ambientes corporativos em transformação. São Paulo: Atlas, 2020.

FROTA, L. M. Capacitação contínua e inovação organizacional: um estudo em empresas brasileiras de médio porte. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 15, n. 1, p. 33–50, 2024. DOI: <https://doi.org/10.29327/rgd.v15i1.2024>

ROSENBROCK, C.; MACHADO, E. R. Medições e indicadores para inovação: abordagens práticas para organizações brasileiras. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 26, n. 3, p. 210–227, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/rac.20222203>

SILVA, A. R.; OLIVEIRA, T. B. Cultura organizacional e inovação: caminhos para a competitividade sustentável. *Revista Brasileira de Administração e Inovação*, v. 9, n. 1, p. 45–60, 2023. DOI: <https://doi.org/10.29327/rbai.v9i1.2023>

SILVA, J. M. Inovação estratégica e transformação digital: uma nova lógica de competitividade. *Revista de Estratégia e Inovação*, v. 7, n. 4, p. 121–138,

# REVISTA TÓPICOS

---

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

2022. DOI: <https://doi.org/10.29327/rei.v7i4.2022>

SILVA, M. V. Inovação transversal nas organizações: superando barreiras hierárquicas. Revista de Administração e Organizações, v. 11, n. 1, p. 67–83,

2024. DOI: <https://doi.org/10.29327/rao.v11i1.2024>

<sup>1</sup> Mestre no Curso de Master of Science In de Business Administration da Must University – Florida USA. E-mail: [zetipoa1903@gmail.com](mailto:zetipoa1903@gmail.com).