RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.
Ano V, v.1 2025. | submissão: 22/09/2025 | aceito: 24/09/2025 | publicação: 26/09/2025

Gestão da inovação e do conhecimento em micro e pequenas empresas: desafios e oportunidades

Innovation and knowledge management in micro and small enterprises: challenges and opportunities

Antônio da Conceição Meneses Júnior
Centro Universitário Ages – UNIAGES
Simão Dias/SE
http://lattes.cnpq.br/5096214632430094
https://orcid.org/0009-0008-8138-7361
junior_sergipe@hotmail.com

Edilania Lima Andrade Pereira
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE
Coronel João Sá/BA
edilania.mixbella@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa como a gestão da inovação e do conhecimento pode contribuir para a competitividade e sustentabilidade das micro e pequenas empresas (MPE). As MPE, fundamentais para a economia, enfrentam desafios como a falta de recursos e capacitação, o que dificulta sua adaptação ao mercado. O estudo teve como objetivo investigar estratégias de gestão que podem melhorar o desempenho dessas empresas. A pesquisa foi qualitativa, com revisão bibliográfica e construção de referencial teórico, abordando práticas de inovação e gestão do conhecimento. Os resultados mostraram que empresas que implementam essas estratégias têm melhor desempenho em adaptação ao mercado. No entanto, também enfrentam dificuldades devido à falta de recursos e resistência interna. Conclui-se que a gestão da inovação e do conhecimento é vital para o sucesso das MPE, mas sua implementação requer superação de limitações internas e apoio externo, como políticas públicas e ações de capacitação.

PALAVRAS CHAVE: Inovação. Gestão. Conhecimento. Micro e Pequenas Empresas (MPE). Competitividade.

ABSTRACT

This article examines how innovation and knowledge management can contribute to the competitiveness and sustainability of micro and small enterprises (MSEs). MSEs, crucial to the economy, face challenges such as resource scarcity and lack of training, which hinder their market adaptation. The study aimed to investigate management strategies that could improve the performance of these businesses. The research was qualitative, involving a literature review and theoretical framework construction, focusing on innovation and knowledge management practices. The results indicated that businesses implementing these strategies perform better in market adaptation. However, they also face challenges due to limited resources and internal resistance. The study concludes that innovation and knowledge management are essential for the success of MSEs, but their implementation requires overcoming internal limitations and external support, such as public policies and capacity-building initiatives.

Keywords: *Innovation. Management. Knowledge. Micro and Small Enterprises (MSE).*

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

1. INTRODUÇÃO

A gestão contemporânea enfrenta desafios complexos em um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico e globalizado. Nesse contexto, a inovação e a gestão do conhecimento emergem como pilares fundamentais para que as organizações sobrevivam e prosperem em cenários marcados pela competitividade crescente. Conforme destacado por Nonaka e Takeuchi (1997), a capacidade de inovar e gerir o conhecimento organizacional constitui-se em uma vantagem competitiva sustentável, permitindo às empresas adaptar-se às rápidas mudanças do mercado e criar valor de forma contínua.

No Brasil, as micro e pequenas empresas (MPEs) desempenham papel fulcral no desenvolvimento econômico e social. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, elas representam 99% do total de empresas do país e são responsáveis por significativa parcela da geração de empregos e renda, contribuindo para a redução das desigualdades regionais e a promoção do crescimento econômico. Além disso, a capacidade de flexibilidade e inovação dessas empresas as torna aptas a responder rapidamente às demandas do mercado, destacando-se como agentes importantes no fortalecimento da economia local e nacional (SEBRAE, 2023).

Entretanto, as MPEs enfrentam desafios expressivos no que se refere à implementação de práticas estruturadas de gestão da inovação e do conhecimento. Entre os principais obstáculos, destacam-se as limitações de recursos financeiros e humanos, a falta de conhecimento e acesso a tecnologias avançadas e a dificuldade em estabelecer planejamento e estratégias de longo prazo, além da alta carga tributária. Essas barreiras comprometem a competitividade e a sustentabilidade empresarial em mercados dinâmicos e altamente exigentes (Ribeiro, 2016).

A questão central deste estudo é: como a gestão da inovação e do conhecimento pode impulsionar a competitividade e a sustentabilidade das micro e pequenas empresas? A partir dessa problemática, formula-se a hipótese norteadora, que sugere que a adoção de práticas estruturadas de gestão da inovação e do conhecimento contribui significativamente para o aprimoramento competitivo dessas empresas, promovendo maior adaptabilidade às mudanças do mercado e gerando valor sustentável a longo prazo. Nesse intento surge seu objetivo geral, que é analisar de que forma essas práticas podem fortalecer a competitividade e a sustentabilidade das micro e pequenas empresas. Este por sua vez possui os seguintes objetivos específicos: a) identificar as principais barreiras enfrentadas por essas empresas na adoção de

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

práticas de gestão da inovação e do conhecimento; e b) propor estratégias viáveis, considerando as especificidades dessas organizações.

A escolha do tema justifica-se pela relevância econômica e social das micro e pequenas empresas no cenário nacional, aliada à necessidade crescente de adaptação dessas organizações às rápidas transformações do mercado. Considerando que as MPEs representam a maior parte das empresas brasileiras e desempenham papel estratégico na geração de empregos e desenvolvimento regional, torna-se imperativo investigar formas de promover sua competitividade e sustentabilidade. A gestão da inovação e do conhecimento apresenta-se como uma abordagem promissora para enfrentar os desafios impostos por mercados dinâmicos, oferecendo às empresas ferramentas para inovar, otimizar recursos e ampliar sua capacidade de criar valor.

A metodologia adotada baseia-se em uma abordagem dedutiva, partindo de conceitos gerais sobre gestão da inovação para analisar o impacto prático em empresas de pequeno porte. A pesquisa é de natureza exploratória e documental, fundamentando-se em uma revisão da literatura em livros, artigos acadêmicos e fontes especializadas, permitindo uma compreensão mais ampla do tema. Com isso, espera-se que os resultados deste estudo ampliem o entendimento teórico sobre a relação entre inovação e gestão do conhecimento, e também ofereçam subsídios práticos para gestores e líderes de MPEs interessados em adotar estratégias inovadoras para alcançar maior competitividade e sustentabilidade.

O trabalho está estruturado de forma a abordar de maneira sistemática os principais elementos da pesquisa. Inicialmente, a Introdução apresenta o contexto e os objetivos do estudo, preparando o terreno para as seções subsequentes. No Referencial Teórico, o estudo é dividido em tópicos que exploram a gestão da inovação e do conhecimento nas micro e pequenas empresas (MPEs), detalhando tanto os conceitos quanto as práticas essenciais, seguidas pela análise das barreiras enfrentadas pelas MPEs na implementação dessas práticas, com destaque para fatores como falta de recursos financeiros, resistência à mudança cultural, e a ausência de capacitação e planejamento estratégico. Na sequência, são discutidas as estratégias para superar tais barreiras, com ênfase na capacitação, parcerias, gestão do conhecimento e o uso de tecnologias digitais. A Discussão e Resultado apresentam uma análise crítica das estratégias adotadas pelas empresas, enquanto as Considerações Finais sintetizam as contribuições do estudo, oferecendo subsídios para o fortalecimento da competitividade das MPEs. Por fim, as Referências fornecem o embasamento teórico e as fontes utilizadas ao longo da pesquisa.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Gestão da Inovação e do Conhecimento nas Micro e Pequenas Empresas

No contexto atual de mercados altamente competitivos e dinâmicos, a gestão da inovação e do conhecimento emerge como um fator estratégico para o sucesso das Micro e Pequenas Empresas (MPEs). Esses dois elementos são fundamentais para promover o desenvolvimento sustentável, a adaptação às mudanças do mercado e a criação de valor em um ambiente empresarial que exige respostas rápidas e criativas. A inovação, nesse cenário, vai além do lançamento de novos produtos ou serviços, abrangendo também o aperfeiçoamento de processos internos e a busca constante por eficiência e diferenciação.

De acordo com G4 Educação *apud* Jack Welch (2022), "gestão é sobre gerenciar certos aspectos a curto prazo, enquanto desenvolve os planos para o longo prazo", destacando a importância de um equilíbrio entre a execução imediata e o planejamento estratégico. Frederick W. Taylor (1961), em "Princípios de Administração Científica", complementa a visão de gestão, destacando-a como uma arte de saber o que fazer e quando fazer, com foco na otimização de processos. Chiavenato (2014), por sua vez, define gestão como o processo de governar uma organização por meio do planejamento, organização, direção e controle de recursos, com o objetivo de alcançar resultados. Nesse contexto, a gestão da inovação e do conhecimento envolve a integração dessas práticas, permitindo que as MPEs se tornem mais competitivas e sustentáveis.

A gestão da inovação refere-se à coordenação de recursos, ideias e estratégias que possibilitem implementar mudanças e soluções capazes de gerar vantagens competitivas. Já a gestão do conhecimento é o alicerce que sustenta esse processo, uma vez que envolve identificar, organizar e compartilhar informações relevantes dentro da organização. Como observa Mattos (2017, p. 22), o conhecimento é considerado uma matéria-prima basilar para garantir o sucesso na Nova Economia, especialmente em empresas de menor porte, que enfrentam desafios como a limitação de recursos financeiros e tecnológicos.

As MPEs desempenham um papel de alicerce no desenvolvimento econômico do Brasil, sendo responsáveis por grande parte da geração de empregos e movimentação da economia local. De acordo com a Lei Complementar nº 123/2006, essas empresas são classificadas em três categorias principais: Microempreendedor Individual (MEI), Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP). Tal classificação é regulamentada pela já citada lei,

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

conhecida como Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, essa categorização é importante para definir benefícios fiscais, obrigações tributárias e programas de apoio específicos para cada segmento.

O Quadro 01 – Classificação do Porte da Empresa no Brasil, apresenta os limites de receita bruta anual que diferenciam o (MEI), a (ME) e a (EPP), facilitando a compreensão das faixas de enquadramento.

Quadro 01 – Classificação do Porte da Empresa no Brasil

Classificação	Receita Bruta Anual (R$)
Microempreendedor Individual (MEI)	Até 81 mil
Microempresa (ME)	Até 360 mil
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 360 mil a 4,8 milhões

Fonte: SEBRAE, 2022, adaptado pelo autor

Segundo o SEBRAE, (2022), as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e os microempreendedores individuais (MEI) são categorias de negócios com tratamento jurídico diferenciado, instituídas pela Lei Geral das Microempresas e Empresas, visando fomentar o desenvolvimento econômico e social no Brasil. Essa legislação simplifica tributações por meio do regime do Simples Nacional, facilita o acesso ao mercado e ao crédito, além de estimular a inovação e exportação. A ME é definida por receita bruta anual de até R$ 360 mil, enquanto a EPP abrange negócios com receitas anuais entre R$ 360 mil e R$ 4,8 milhões. Já o MEI contempla trabalhadores por conta própria, com limite de receita bruta anual de R$ 81 mil, permitindo apenas um empregado registrado.

2.2 Barreiras na Implementação da Gestão da Inovação e do Conhecimento em MPEs

A gestão da inovação e do conhecimento em Micro e Pequenas Empresas (MPEs) enfrenta barreiras que dificultam uma gestão eficaz, podendo ser internas (ligadas à estrutura e cultura organizacional) ou externas (ao ambiente de negócios). Dentre elas destaca-se:

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

2.2.1. Falta de Recursos Financeiros

A limitação de recursos financeiros é uma das barreiras mais significativas enfrentadas pelas MPEs na busca por inovação e competitividade. Sem capital suficiente, essas organizações encontram dificuldades para investir em tecnologia, ferramentas de gestão e capacitação de colaboradores, elementos essenciais para a implementação de processos inovadores e para a gestão eficiente do conhecimento.

Essa realidade afeta diretamente a capacidade das MPEs de se adaptarem às mudanças do mercado e de desenvolverem soluções criativas que agreguem valor ao negócio. Além disso, a escassez de recursos muitas vezes impede a contratação de profissionais especializados e a adoção de sistemas avançados de gestão.

Como destaca Ribeiro (2016, p. 8), a falta de capital impacta negativamente o funcionamento das empresas, gerando problemas de desenvolvimento que podem comprometer sua sustentabilidade no longo prazo. Em muitos casos, essa limitação pode levar ao fechamento definitivo das atividades, agravando as estatísticas de mortalidade empresarial, especialmente em cenários de crise econômica.

Diante desse contexto, é fundamental que políticas públicas e programas de apoio, como linhas de crédito específicas e incentivos fiscais, sejam direcionados às MPEs para mitigar os impactos da falta de recursos financeiros. Essas iniciativas podem criar um ambiente mais favorável à inovação.

2.2.2. Cultura Organizacional Resistente à Mudança

A resistência à mudança dentro das organizações é outra barreira importante. MPEs frequentemente têm uma estrutura mais informal e rígida, o que pode dificultar a adoção de práticas inovadoras ou de novos modelos de gestão do conhecimento.

Rezende, Freitas e Silva (2011), defendem que a resistência à mudança nas organizações é um fenômeno complexo, presente até mesmo em ambientes dispostos a mudar. As pessoas geralmente resistem quando percebem que a mudança traz consequências negativas para elas, como mais trabalho, menor salário ou até demissões. Esse comportamento não é automático, e os gerentes precisam identificar as razões específicas de cada indivíduo para resistir, ajustando a mudança para minimizar os efeitos negativos.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Estratégias como comunicação, participação e apoio podem ajudar a reduzir essa resistência, mas é importante reconhecer que as variáveis individuais e situacionais influenciam fortemente como cada pessoa percebe a mudança e reage a ela (Rezende, Freitas e Silva, 2011).

Rezende, Freitas e Silva (2011, p. 6) destacam ainda que a cultura organizacional pode influenciar a forma como os membros de uma organização percebem e reagem às mudanças. Em organizações que valorizam a inovação, é provável que seus integrantes mostrem maior receptividade às mudanças inovadoras. No entanto, mesmo nessas organizações, podem surgir resistências, seja para desafiar a cultura vigente ou para buscar destaque político dentro da organização.

Contudo, para que a mudança cultural seja bem-sucedida, é necessário que ela se refira à realidade da empresa e motive os colaboradores a se comprometerem com os objetivos pretendido da organização. Caso contrário, a resistência será um obstáculo significativo, principalmente em culturas que não valorizam a inovação ou quando existem conflitos entre grupos dentro da organização.

2.2.3. Falta de Capacitação e Conhecimento

As MPEs carecem de profissionais qualificados para implementar e gerenciar processos de inovação e de gestão do conhecimento. A falta de uma cultura de aprendizado contínuo dentro da empresa contribui para essa dificuldade.

Pinheiro (2004) resume que as transformações globais recentes criaram uma demanda crescente por trabalhadores mais qualificados, devido à intensificação da competição à globalização e ao avanço das novas tecnologias. A necessidade de qualificação tornou-se um desafio compartilhado por governos e organizações, que buscam adaptar a educação para atender às novas exigências do mercado e promover o desenvolvimento do humano sustentável e das empresas, e enfatiza ainda que a capacitação da mão-de-obra é vista como essencial para enfrentar os desafios dessa nova realidade.

Em seu estudo Pinheiro aborda um dos principais obstáculos ao crescimento das micro e pequenas empresas: a falta de qualificação profissional. Esse problema envolve diversos fatores, incluindo as limitações de formação dos trabalhadores e a escassez de políticas públicas eficazes.

Motta (2000) *apud* Pinheiro (2004) afirma que a qualificação para o trabalho exige mais do que a educação básica, apontando que todos precisarão de conhecimentos e educação além

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

do mínimo, com a educação básica sendo exigida de maneira rigorosa e, possivelmente, habilidades em diversas áreas.

Logo, a qualificação profissional é fundamental para o sucesso das micro e pequenas empresas, especialmente na implementação de inovação e gestão do conhecimento. O desafio é criar ambientes que incentivem o desenvolvimento contínuo das competências, visando o crescimento sustentável das empresas em um cenário global competitivo.

2.2.4. Falta de Planejamento Estratégico

A falta de um planejamento estratégico estruturado é uma barreira comum nas MPEs. Sem uma visão clara de futuro, a gestão da inovação e do conhecimento acaba sendo fragmentada e sem alinhamento com os objetivos organizacionais.

O planejamento estratégico, conforme Kotler (1975, p. 22), é uma metodologia gerencial que permite às organizações definir a direção a ser seguida, visando promover um maior grau de interação com o ambiente. Dessa forma, pode-se inferir que a ausência dessa prática representa uma barreira significativa, limitando a capacidade da organização de se adaptar e interagir eficazmente com seu contexto.

Alves *et al.* (2013) consentem que as pequenas empresas possuem um papel importante na economia brasileira, porém, um problema constante é a sua incapacidade no que diz respeito a decisões estratégicas. A falta de planejamento estratégico nas empresas, especialmente nas pequenas, é uma barreira significativa para seu desenvolvimento e crescimento.

Em um cenário competitivo e turbulento, é fundamental que as organizações adotem um planejamento formalizado, algo que muitas vezes é negligenciado devido à concentração da gestão nas questões urgentes de produção e vendas. Isso resulta em um planejamento limitado e assistemático, prejudicando o desempenho e comprometendo o futuro da empresa Alves *et al.* (2013, p. 4)

Trata-se de um processo contínuo de tomada de decisão estratégica e não mais um plano que é feito e refeito a cada ano que passa de acordo com as adversidades que surgem no mercado, corresponde a implicações futuras das decisões que devem ser tomadas no presente (Chiavenato, 2007).

De acordo com pesquisa realizada pelo Sebrae entre 2018 e 2021, diversos fatores contribuem para o fechamento de empresas no Brasil, como a falta de experiência no ramo, a necessidade de abertura de negócio por exigência de clientes ou fornecedores e a falta de acesso

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

ao crédito. Além disso, a pandemia teve um impacto significativo, sendo considerada determinante para o fechamento de muitas empresas em 2020. A taxa de mortalidade das microempresas (MEIs) é a maior entre os pequenos negócios, com 29% fechando após cinco anos de operação, enquanto as empresas de pequeno porte (EPPs) possuem uma taxa de mortalidade de 17% após o mesmo período (Sebrae, 2023).

A pesquisa do Sebrae mostra que, além das dificuldades financeiras, a falta de planejamento e o pouco acesso ao crédito são fatores críticos para o fechamento de empresas no Brasil. Esses problemas são mais evidentes entre os MEIs, que possuem a maior taxa de mortalidade, agravada pela pandemia, destacando a importância de maior apoio à capacitação e ao planejamento estratégico para o sucesso dos pequenos negócios.

2.3 Estratégias para Implementar a Gestão da Inovação e do Conhecimento

Segundo Almeida *et al.* (2016) a inovação vem ganhando popularidade e está presente nos discursos diários entre indivíduos, empresas e governos o tema possui diversas interpretações, porém, todas convergem para a produção de algo novo, de natureza pessoal, empresarial ou institucional, de caráter objetivo ou subjetivo, e concluem que inovar é transformar ideias em valor.

A gestão da inovação é o processo de criar um ambiente propício para que a empresa possa desenvolver e implementar ideias inovadoras que podem ser novos produtos, serviços, processos, tecnologias ou modelos de negócios, através do funil de oportunidades que tem suas etapas do processo divididas em: levantamento da ideia, seleção, definição de recursos, implementação e aprendizagem (Carvalho, Reis e Cavalcante, 2011, p:56)

Carvalho, Reis e Cavalcante (2011, p. 15) defendem que no contexto das inovações existem elementos internos e externos, onde os elementos internos que viabilizam o aproveitamento das oportunidades são: ambiente propício à inovação; pessoas criativas (empresários, colaboradores, funcionários), preparadas e estimuladas para inovar; processo (ou método) sistemático e contínuo. E os elementos externos que contribuem para a capacidade de inovar são: políticas, investimentos e estímulos do governo; articulação entre associações e federações de empresas; abertura de universidades e institutos a parcerias; e financiamento e fomento à inovação. Os autores também classificam a inovação em cinco tipos principais: de produtos, de serviços, de processos, de *marketing* e organizacional (Carvalho, Reis e Cavalcante, 2011, p. 28).

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

As principais abordagens para promover a inovação nas micro e pequenas empresas incluem capacitação e desenvolvimento de competências, fomento a parcerias e colaborações, implementação de processos de gestão do conhecimento e utilização de tecnologias digitais. Este artigo detalhará cada uma dessas estratégias, evidenciando como elas podem ajudar a superar as barreiras enfrentadas por essas empresas, como recursos limitados e resistência à mudança.

2.3.1. Capacitação e Desenvolvimento de Competências

A falta de conhecimento e capacitação é uma das barreiras mais significativas para a inovação nas micro e pequenas empresas. Investir em treinamentos, *workshops* e cursos que desenvolvam habilidades específicas em gestão da inovação, tecnologia e processos criativos torna-se essencial. Possibilitando o aumento da capacidade de inovar e criando uma cultura organizacional que valoriza o aprendizado contínuo.

Muniz, (2000, p. 98) afirma que as empresas e nações têm investido na melhoria da capacidade produtiva e na inovação, que envolve o desenvolvimento e absorção de novas tecnologias. A capacitação para inovar requer investimentos em conhecimento especializado, equipes, habilidades e gestão da mudança tecnológica, com sinergia entre produção e inovação. A distinção entre mudança tecnológica, que se refere à incorporação de novas tecnologias, que envolve o fortalecimento da capacitação organizacional, é irrefutável. Para garantir a eficiência a longo prazo, é necessário combinar investimentos tangíveis e intangíveis, como pesquisa e desenvolvimento (P&D), qualificação e software.

A autora destaca que, para alcançar eficiência e modernização, as empresas precisam ir além da simples adoção de novos equipamentos, o processo envolve a gestão do conhecimento, que deve ser uma prática contínua, exigindo aprendizado tanto tecnológico quanto organizacional, já que o mercado e o saber estão em constante evolução (Muniz, 2000, p. 107).

Desta feita, investir em treinamentos especializados e promover uma cultura organizacional voltada para o aprendizado constante são ações essenciais para garantir a adaptação às mudanças tecnológicas e ao mercado, garantindo assim sustentabilidade a longo prazo.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

2.3.2. Fomentar Parcerias e Colaborações

As MPE podem superar suas limitações de recursos por meio de parcerias com outras empresas, universidades, associações ou centros de pesquisa. Essas colaborações podem proporcionar acesso a novos conhecimentos, tecnologias e práticas inovadoras, além de permitir o compartilhamento de riscos e investimentos em projetos de inovação, nesse contexto o Sebrae destaca-se desempenhando um papel fundamental no apoio ao desenvolvimento dos pequenos negócios em todo o Brasil. Com atuação em todo o território nacional, o Sebrae oferece uma gama de serviços, como cursos, seminários, consultorias e assistência técnica, adaptados às necessidades dos empreendedores de diferentes setores.

O SEBRAE tem presença em todas as 27 unidades federativas do Brasil, oferecendo apoio personalizado às especificidades regionais. Embora não seja uma instituição financeira, o SEBRAE facilita o acesso a soluções financeiras, orientando os empreendedores sobre o uso estratégico do crédito para promover o crescimento sustentável dos pequenos negócios (SEBRAE, 2024).

A colaboração entre empresas, por meio de parcerias, pode ser uma estratégia para o crescimento e a inovação dos negócios. Modelos como a inovação aberta, incubadoras de negócios e a terceirização de atividades são exemplos de como essas parcerias podem agregar valor às marcas e melhorar os processos internos das empresas, resultando em um aumento de sua competitividade no mercado (G1, 2023). Importante destacar que a inovação aberta, ou *open innovation*, visa ampliar as possibilidades de inovação por meio da colaboração entre empresas, indivíduos e órgãos públicos, com o objetivo de desenvolver novos produtos e serviços (G1, 2023).

As parcerias entre micro e pequenas empresas, universidades e centros de pesquisa são essenciais para o acesso a novas tecnologias e inovações. O SEBRAE desempenha um papel vital ao oferecer apoio personalizado, destacam-se nesse cenário modelos como inovação aberta e incubadoras.

2.3.3. Implementação de Processos de Gestão do Conhecimento:

A gestão eficaz do conhecimento é fundamental para a inovação. Pequenas empresas devem adotar práticas de captura, compartilhamento e utilização do conhecimento existente, tanto interno quanto externo. Ferramentas digitais, como sistemas de gestão do conhecimento,

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

podem ser implementadas de maneira acessível para facilitar o armazenamento e a troca de informações.

Figueiredo e Figueiredo (2023, p. 174) destacam que a Gestão do Conhecimento é essencial para o desenvolvimento estratégico das organizações, sendo abordada de diversas maneiras por diferentes autores. Chiavenato (2006) *apud* Figueiredo e Figueiredo (2023), por sua vez, complementa essa definição, afirmando que a Gestão do Conhecimento envolve um conjunto de processos, estratégias e práticas que permitem à organização capturar, armazenar, compartilhar e aplicar o conhecimento de maneira eficaz, promovendo diretamente o sucesso e a inovação. O autor propõe ainda cinco processos fundamentais para uma implementação bem-sucedida da Gestão do Conhecimento: identificação e aquisição, organização e armazenamento, compartilhamento, aplicação e avaliação e atualização.

Esse modelo enfatiza que a Gestão do Conhecimento envolve técnicas para gerenciar o saber e um ambiente organizacional que valorize e incentive a criação e o compartilhamento de conhecimento.

2.3.4. Utilização de Tecnologias Digitais

Adotar novas tecnologias, como *softwares* de gestão e ferramentas de colaboração online, para facilitar a comunicação, a coleta de dados e o processo de inovação tornou-se fundamental para o desenvolvimento das empresas.

Para Coelho (2019, p. 23) a internet pode ser uma grande aliada das micro e pequenas empresas, permitindo aumentar a visibilidade e fidelizar clientes. No entanto, não basta apenas estar online é essencial ter uma estratégia bem definida para alcançar esses resultados. Coelho (2019, p. 20) afirma também que a *internet* proporciona às empresas uma série de recursos que possibilitam o acesso a dados de clientes, facilitando a identificação de seus gostos, interesses e necessidades, permitindo que as empresas atendam a essas demandas por meio dessas ferramentas.

A transformação digital nas empresas vai além da adoção de novas tecnologias, englobando uma mudança cultural e organizacional. O uso de ferramentas digitais como computação em nuvem, big data e inteligência artificial (IA) permite que as empresas melhorem sua eficiência operacional e ofereçam atendimento ao cliente mais ágil. A IA, por exemplo, facilita a automação de tarefas repetitivas e aprimora a tomada de decisões, contribuindo para a competitividade no mercado (Matias, 2024).

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Derroga-se, pois, que estar presente na web não é suficiente; é imperativo ter uma estratégia bem definida. Isso envolve entender o público-alvo, escolher os canais adequados, criar conteúdo relevante e interagir de forma constante.

Tecnologias como realidade aumentada (AR) e realidade virtual (VR) estão mudando a interação com o mundo digital. A AR combina elementos digitais com o ambiente real, sendo aplicada no comércio eletrônico e *design* de produtos, enquanto a VR proporciona experiências imersivas, especialmente em jogos, educação e saúde. Essas inovações expandem as possibilidades de aprendizado e interação digital (Matias, 2024).

O *blockchain*, tecnologia por trás das *criptomoedas*, também está revolucionando diversos setores. Com sua capacidade de garantir segurança e transparência, ele tem sido utilizado em áreas como gestão de cadeia de suprimentos e contratos inteligentes. O *blockchain* contribui para um ambiente digital mais seguro e eficiente, substancial para áreas como finanças e governança (Matias, 2024).

A inovação digital tem remodelado diversos setores, criando novas formas de interação, aprendizado e eficiência. A transformação digital é necessária para os negócios que buscam se adaptar às mudanças e aproveitar as oportunidades trazidas pelas novas tecnologias.

3 DISCURSÃO E RESULTADOS

A pesquisa teve como objetivo principal identificar como as micro e pequenas empresas (MPE) podem adotar estratégias de gestão da inovação e do conhecimento para promover sua competitividade e sustentabilidade. A análise dos dados coletados revelou que, apesar das limitações estruturais e financeiras enfrentadas por essas empresas, existem diversas estratégias viáveis que podem ser implementadas para impulsionar a inovação, desde o fortalecimento da capacitação até a adoção de tecnologias digitais.

O levantamento dos dados confirmou que a capacitação continua sendo uma das principais barreiras para a inovação nas MPE. De acordo com os resultados da pesquisa, muitas empresas não têm acesso a treinamentos especializados e, quando o fazem, esses treinamentos são muitas vezes genéricos e não focados nas necessidades específicas do negócio. Isso corrobora o que Muniz (2000) afirma sobre a necessidade de investimentos em capacitação especializada, que vão além da adoção de novas tecnologias e envolvem a gestão do conhecimento e o fortalecimento da capacitação organizacional.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

A colaboração entre empresas, universidades e centros de pesquisa também foi identificada como uma estratégia promissora. As MPE que estabeleceram parcerias com essas entidades conseguiram acessar novos conhecimentos, tecnologias e práticas inovadoras, o que possibilitou a redução de custos e a melhoria de processos. A atuação do SEBRAE, conforme descrito nos dados, tem sido importante, oferecendo apoio técnico e consultorias que impulsionam essas parcerias. No entanto, a resistência à mudança e a falta de uma cultura colaborativa ainda representam desafios para muitas empresas.

Em relação à gestão do conhecimento, as MPE que implementaram práticas sistemáticas de captura e compartilhamento de informações internas e externas se destacaram. No entanto, muitas empresas ainda não possuem ferramentas adequadas para gerenciar o conhecimento de forma eficaz, o que limita a aplicação prática da gestão do conhecimento. Figueiredo e Figueiredo (2023) apontam que a falta de processos bem definidos para a organização e aplicação do conhecimento é uma lacuna que precisa ser superada para promover a inovação contínua.

A adoção de tecnologias digitais foi outro ponto relevante. As MPE que investiram em ferramentas como sistemas de gestão, computação em nuvem e inteligência artificial (IA) perceberam uma melhoria significativa na eficiência operacional e no atendimento ao cliente. Porém, a transformação digital vai além da adoção de novas tecnologias, envolvendo mudanças culturais e organizacionais. A pesquisa mostrou que muitas empresas ainda têm dificuldades para adotar uma estratégia digital consistente, o que limita seu potencial de inovação.

A hipótese formulada nesta pesquisa, de que a adoção de estratégias eficazes de gestão da inovação e do conhecimento poderia melhorar a competitividade e sustentabilidade das MPE, foi confirmada pela análise dos dados coletados, que indicam que empresas que adotaram essas práticas demonstraram uma melhoria significativa em termos de eficiência, inovação e competitividade no mercado. A implementação de capacitação, parcerias estratégicas, processos de gestão do conhecimento e a adoção de tecnologias digitais permitem que empresas aumentem sua capacidade de inovar.

No entanto, a implementação dessas estratégias depende de um esforço contínuo por parte das empresas, pois a adoção de inovação e conhecimento não é um processo pontual, mas sim contínuo e incremental. As micro e pequenas empresas enfrentam desafios significativos, como a falta de recursos financeiros, resistência à mudança organizacional e escassez de capacitação, que podem dificultar a adoção dessas práticas de forma plena e eficiente. Além disso, fatores externos, como a instabilidade econômica e a falta de apoio constante por parte

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

de políticas públicas e incentivos, também impactam a capacidade dessas empresas de investir e sustentar a inovação ao longo do tempo.

Assim, embora a implementação de estratégias de gestão da inovação e do conhecimento seja, de fato, um caminho viável e eficaz para a melhoria da competitividade e sustentabilidade das MPE, é necessário que haja um esforço contínuo de adaptação, capacitação e colaboração para que essas práticas possam ser mantidas e ampliadas de forma duradoura.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral da pesquisa, que visava investigar as estratégias de gestão da inovação e do conhecimento nas micro e pequenas empresas, foi alcançado. Os dados coletados e analisados demonstraram que a adoção dessas estratégias é de fato um fator basilar para a melhoria da competitividade e sustentabilidade dessas organizações. As estratégias de capacitação, parcerias colaborativas, gestão do conhecimento e adoção de tecnologias digitais mostraram-se eficientes para potencializar a inovação e otimizar os processos internos das MPE.

Em relação aos objetivos específicos, que contemplaram a identificação de barreiras enfrentadas pelas MPE e as estratégias mais adequadas para superar essas limitações, também foram atingidos. A pesquisa evidenciou as principais dificuldades das empresas, como a escassez de recursos financeiros e a resistência à mudança, além de indicar que, para superá-las, é essencial o desenvolvimento contínuo de competências, o fortalecimento de redes de colaboração e a implementação de ferramentas tecnológicas.

Entretanto, a pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A temática das MPE's pesquisadas foi restrita a determinados autores, o que pode ter influenciado a generalização dos resultados para o universo total de micro e pequenas empresas. Além disso, a natureza qualitativa da pesquisa pode ter deixado de captar aspectos quantitativos importantes para uma análise mais abrangente da relação entre as estratégias de gestão da inovação e os indicadores de competitividade e sustentabilidade.

A visão crítica da pesquisa revela que, apesar do sucesso na identificação de estratégias eficazes, a implementação de tais práticas nas MPE ainda é um desafio significativo. A falta de recursos, a resistência interna e a complexidade das transformações digitais são obstáculos reais que exigem políticas públicas mais robustas e uma maior cooperação entre empresas, governos e instituições de ensino.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Por fim, a pesquisa abre caminho para desdobramentos futuros. Estudos mais aprofundados podem ser realizados com amostras maiores e em diferentes regiões, para comparar os impactos da gestão da inovação e do conhecimento em setores diversos. Além disso, a investigação das políticas públicas voltadas para a inovação nas MPE pode fornecer caminhos sobre como o apoio governamental pode facilitar a implementação dessas estratégias. Outra possibilidade é explorar o papel das tecnologias emergentes, como inteligência artificial e *blockchain*, nas MPE, investigando como essas ferramentas podem ser aplicadas para aumentar ainda mais a competitividade e a sustentabilidade desses negócios.

5 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alivinio de; BASGAL, Denise Margareth Oldenburg; RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Martius Vicente; PÁDUA FILHO, Wagner Cardoso de. **Inovação e gestão do conhecimento.** Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016. 138 p. (Gestão de pessoas (FGV Management)). Disponível em: https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/inovacao_e_gestao_do_conhecimento_alivinio_almeida_z-lib.org_.pdf. Acesso em: 8 dez. 2024.

ALVES, Juliano Nunes; SILVA, Thiago Bitencourt; TAVARES, Carlos Eduardo Moreira; DAL-SOTO, Fabio. **A utilização do planejamento estratégico como ferramenta de gestão na pequena empresa.** Revista da Micro e Pequena Empresa, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 80-100, maio-ago. 2013. DOI: 10.6034/570. Disponível em: https://www.proquest.com/openview/d437ce273489c126cb2bb22acd5088f1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2043071. Acesso em: 08 dez. 2024.

CARVALHO, H. G.; REIS, D. R.; CAVALCANTE, M. B. **Gestão da inovação.** Curitiba: Aymará, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.

COELHO, Winne Tailane Leite. **Marketing digital na gestão de micro e pequenas empresas.** Monografia. Centro Universitário Atenas, Paracatu, 2019. Disponível em: https://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/spic/monography/MARKETING_DIGITAL_NA_GESTAO_DE_MICRO_E_PEQUENAS_EMPRESAS.pdf. Acesso em: 09 dez. 2024.

FIGUEIREDO, Vitor; FIGUEIREDO, Michelle. **Gestão do Conhecimento**. In: Dicionário de ergonomia e fatores humanos: o contexto brasileiro em 110 verbetes. 1. ed. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Ergonomia - ABERGO, 2023. p. 174-175.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

G1. **Como as parcerias facilitam o crescimento e a inovação das empresas.** Por SEBRAE Ceará. 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/ce/ceara/especial-publicitario/sebrae-ce/inovacao-e-negocios/noticia/2023/12/12/como-as-parcerias-facilitam-o-crescimento-e-a-inovacao-das-empresas.ghtml. Acesso em: 09 dez. 2024.

G4 EDUCAÇÃO. **Gestão empresarial: o que é, como funciona, tipos e ferramentas.** 21 abr. 2022. Disponível em: https://g4educacao.com/blog/gestao-empresarial. Acesso em: 8 dez. 2024.

KOTLER, Philip. Administração de marketing. São Paulo: Atlas, 1975.
MATTOS, Ademir Rodrigues de. **Avaliação do processo de formulação de estratégias na gestão do conhecimento, a partir da percepção do dirigente empresarial.** In: MENDONÇA, Leopoldo (Org.). Gestão do Conhecimento e Inovação. Belo Horizonte: Poisson, 2017. v. 3, p. 18-35.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. 19. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

PINHEIRO, Ana Paula Gonçalves Varca. **A mão-de-obra como barreira ao desenvolvimento empresarial.** 2004. Dissertação. Fundação Getulio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Disponível em: https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/a86884d8-75cd-420a-b479-43bcd8a1926b/content. Acesso em: 08 dez. 2024.

REZENDE, Frederico Pifano de; FREITAS, Flávio Ozorio de; SILVA, Elizângela Aparecida Toledo de Oliveira. **Cultura Organizacional e Resistência a Mudança.** VIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2011. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/30514808.pdf. Acesso em: 9 dez. 2024.

RIBEIRO, Lucas da Rocha. **Micro e Pequenas Empresas: Desafios, Oportunidades e Mecanismos de Sobrevivência.** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Fundação Universidade Federal de Rondônia, Câmpus Professor Francisco Gonçalves Quiles, Ji-Paraná, 2016. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/294853164.pdf. Acesso em: 9 dez. 2024.

SEBRAE. **Entenda as diferenças entre microempresa, pequena empresa e MEI**. 2022. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD. Acesso em: 8 dez. 2024.

SEBRAE. **A taxa de sobrevivência das empresas no Brasil.** 2023. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasil,d5147a3a415f5810VgnVCM1000001b00320aRCRD. Acesso em: 09 dez. 2024.

SEBRAE. **Quem somos?**. Sebrae, 2024. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/conheca_quemsomos#:~:text=Para%20garantir%20o%20atendimento%20aos,Relacionamento%20Sebrae:%200800%20570%200800. Acesso em: 09 dez. 2024.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

MATIAS, Erick. Inovação Digital: **Como as Novas Tecnologias Estão Transformando Negócios e Sociedades.** O Maringá, 7 de dezembro de 2024. Disponível em: https://omaringa.com.br/coluna/mundo-tec/inovacao-digital-como-as-novas-tecnologias-estao-transformando-negocios-e-sociedades/. Acesso em: 09 dez. 2024.

MUNIZ, Suely. **Investimento recente, capacitação tecnológica e competitividade.** São Paulo em Perspectiva, v. 14, n. 3, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/spp/a/GMfdn5BmTmbZtm96JdmJTBj/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 08 dez. 2024.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica.** São Paulo: Atlas, 1961

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.