UMA ANÁLISE SOBRE O PROCESSO DE SELEÇÃO DE EMPRESAS E PROJETOS SOB RESPONSABILIDADE DA GESTÃO PÚBLICA: ESTUDO DE CASO NO PARQUE TECNOLÓGICO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO.

Maria Eduarda Pestana
Antonio Afonso Cortezi
Faculdade de Tecnologia, FATEC de S. J. do Rio Preto/SP

Resumo: Realizar uma análise abrangente dos processos de seleção e atração de empresas pelo Parque Tecnológico de São José do Rio Preto, examinando os critérios de seleção, as estratégias de divulgação e captação de empresas. O objetivo é avaliar sua eficácia na construção de um ecossistema inovador e competitivo na região. Além disso, serão propostas recomendações para aprimorar o atual processo seletivo, visando ampliar a participação das empresas residentes, entre outras sugestões; objetivando contribuir com o desenvolvimento do Parque Tecnológico e também com o desenvolvimento econômico e tecnológico da comunidade circundante.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Setor Público, Parque tecnológico

Abstract: Carry out a comprehensive analysis of the selection and attraction processes of companies by the São José do Rio Preto Technological Park, examining the selection criteria, dissemination strategies and attraction of companies. The objective is to evaluate its effectiveness in building an innovative and competitive ecosystem in the region. In addition, recommendations will be proposed to improve the current selection process, aiming to increase the participation of resident companies, among other suggestions; aiming to contribute to the development of the Technology Park and also to the economic and technological development of the surrounding community.

Keywords: People Management, Public Sector, Technology Park

1. INTRODUÇÃO

Em meados da década de 90, a gestão das empresas tornou-se mais estratégica, incluindo o departamento de Recursos Humanos no planejamento da empresa. Foi em 1930 que o conceito de Gestão de Pessoas tornou-se popular no Brasil, principalmente relacionado às novas demandas do mercado de trabalho, com uma análise maior para a qualidade de vida dos colaboradores. Novos estudos envolvendo variadas formas de gestão e planejamentos estratégicos englobam tanto a valorização de capacidades individuais e comportamentais, como os grandes avanços tecnológicos (Siqueira,2024).

A Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe. Cabe à área de Gestão de Pessoas a nobre função de humanizar as empresas (Sovienski; Stigar, 2008).

No setor público, a gestão de pessoas vai além de simplesmente atingir metas ou cumprir horários. O foco aqui é servir à população e melhorar a vida das pessoas, um desafio e tanto! Com uma gestão eficaz de pessoas, os objetivos individuais se transformam em metas coletivas que promovem o bem comum, cultivando um ambiente de colaboração e cooperação. Quando

bem executada, a gestão de pessoas cria um ambiente onde cada servidor se sente valorizado e motivado a dar o melhor de si. O resultado? A qualidade do serviço público melhora, a satisfação da população aumenta, e todos saem ganhando (Educamundo,2023).

A gestão de pessoas no setor público é extremamente importante para que todos os processos funcionem dentro do esperado. Porém, da mesma forma que pode ser um divisor de águas dentro da administração pública, este é também um grande desafio (Betha,2021).

A crescente necessidade de maior efetividade na prestação dos serviços, focando no interesse público, tornou indispensável o processo de humanização nessa área. Nele, a gestão de pessoas tem um papel fundamental. Caberá ao setor promover o crescimento intelectual, emocional, mas também desenvolver as dimensões psico-cognitivas (reunir e analisar informações) e político-organizacionais (tomar decisões). Logo, a gestão de pessoas vem para humanizar o servidor, ou seja, pensar nele como um profissional consciente e responsável pelos problemas da sociedade como um todo. Focado nesse sentido, o servidor deixa de ser apenas uma peça na máquina pública e o seu crescimento como indivíduo profissional passa a ser valorizado (Digix,2019).

O mercado está em constante processo de mudanças encontra se cada vez mais dinâmico e exigente, isso impacta variações na constituição do trabalho e determina que seus profissionais possuam boa adaptação às mudanças e ao mesmo tempo demonstrar habilidades em aprender e aperfeiçoar processos. Essa condição se faz necessária para inserção do mesmo no mercado e nele buscar ascensão, procurando evidenciar talentos e evoluir constantemente. Dentro desse prisma, nota se que empresas bem-sucedidas estão preocupadas com o capital humano e os custos com programas de treinamento e desenvolvimento estão sendo vistos como investimentos estratégicos. O treinamento contínuo é fundamental para alcance de competitividade. Por meio da instrução obtida no treinamento, à medida que cria atitudes e comportamentos positivos para os objetivos organizacionais e individuais, é o capaz de habilitar em níveis mais elevados a produtividade e qualidade na função prestada pelo profissional. (Braga, P., & Silva, T,2016).

Chiavenato afirma que as pessoas são membros fundamentais para as corporações no que se refere ao cumprimento dos serviços e ao alcance dos objetivos apresentados. Por outro lado, a empresa é o mecanismo como essas pessoas podem conseguir seus propósitos. Ainda segundo o autor, a gestão de pessoas provoca eventuais transformações na administração do setor de RH, porque inclui o funcionário, que antes não tinha o valor merecido, como parceiro da companhia. Isso significa que a gestão de pessoas apresenta um ponto de vista sobre ocupação e funcionário que antecede e, simultaneamente, orienta seus atos. Uma gestão adequada consiste em criar um vínculo forte e decisivo entre as pessoas e as técnicas. (Armbrust,2024).

De acordo com Paul Nunes e Brian Johnson em seu livro “A Era da Inovação”, publicado em 2013; a inovação é crucial para as empresas porque permite que elas se mantenham competitivas, se adaptem às mudanças do mercado e continuem crescendo. Ainda segundo os autores, a inovação é descrita como um processo contínuo de melhoria e adaptação, essencial para o sucesso a longo prazo das empresas.

Buscando potencializar o resultado de empresas nascentes através de Programas Governamentais capazes de unir pessoas com alto conhecimento técnico, científico e tecnológico em torno da inovação e da diferenciação de mercado, em meados de 1950 surgiram os primeiros Parques Tecnológicos nos Estados Unidos. No Brasil, os estudos sobre parques tecnológicos começaram nos anos 1980.

Um parque tecnológico é uma área física delimitada e convenientemente urbanizada destinada a empresas intensivas em tecnologia que se estabelecem próximas às universidades, com o objetivo de aproveitar a capacidade científica e técnica dos pesquisadores e seus laboratórios. O que diferencia um parque tecnológico de um distrito industrial é uma gestão

voltada para a inovação, que estabelece estratégias para integração entre as empresas, com as instituições de ensino e pesquisa, além de serviços especializados para apoiar a competitividade e inovação das residentes neste ambiente (Redação Portal RMC,2024).

Os parques tecnológicos se baseiam em uma relação de sinergia entre três agentes principais: a indústria, as universidades e o poder público. Nesse sentido, a participação das instituições de ensino e pesquisa é fundamental para a transferência de conhecimento para a iniciativa privada, o que permite o surgimento de novas tecnologias, refletindo em melhorias para a sociedade (Carioni,2020).

Este trabalho visa analisar o processo de seleção de empresas e projetos no Parque Tecnológico de São José do Rio Preto, identificando desafios, práticas eficazes e oportunidades de melhoria, com o objetivo de auxiliar no aumento da eficiência da administração pública e impulsionar o sucesso das empresas residentes, promovendo um ambiente de inovação e crescimento sustentável.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo de caso será conduzido por meio de uma combinação de materiais documentais, bibliografia acadêmica e dados primários coletados diretamente no Parque Tecnológico de São José do Rio Preto. A abordagem metodológica adotada é qualitativa, com foco exploratório e descritivo, visando proporcionar uma compreensão aprofundada da gestão de pessoas no contexto específico do parque.

Para a realização desta pesquisa, serão utilizados documentos institucionais e dados primários. Os métodos empregados incluem procedimentos de coleta de dados, análise documental e análise de conteúdo, assegurando uma abordagem rigorosa e abrangente. Os critérios de seleção da amostra são delineados para garantir uma perspectiva diversificada e representativa.

A análise dos dados envolve a aplicação de técnicas de análise de conteúdo, análise documental e triangulação de dados, permitindo uma interpretação robusta e multifacetada das informações. O objetivo desta pesquisa é fornecer ideias valiosas para identificar desafios e oportunidades de melhoria na gestão de pessoas no contexto tecnológico, contribuindo assim para o desenvolvimento e aprimoramento das práticas gerenciais no Parque Tecnológico de São José do Rio Preto.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A trajetória do Parque Tecnológico e do Distrito Tecnológico de São José do Rio Preto é marcada por uma série de eventos significativos que moldaram o desenvolvimento da cidade.

Em 1993, São José do Rio Preto iniciou um importante projeto de desenvolvimento com a promulgação da Lei Municipal nº 5173, em 1º de abril. Esta lei autorizou a doação de um terreno à Universidade Estadual Paulista (UNESP) para a criação de um Parque Tecnológico e a oferta de cursos de engenharia, visando impulsionar a inovação e a formação técnica na região. Poucas semanas depois, em 5 de junho, a Lei Estadual nº 8.316 foi sancionada, criando a Estação Ecológica do Noroeste Paulista. Esta legislação tinha como objetivo proteger e conservar o meio ambiente da região, refletindo um compromisso com a sustentabilidade.

Em 2005, um projeto masterplan foi apresentado ao Governo Estadual para a ocupação da área do antigo Instituto Penal Agrícola (IPA). Este projeto visava transformar o espaço disponível em um centro de desenvolvimento e inovação, preparando-o para futuros empreendimentos.

O avanço continuou em 2006 quando o Governo Estadual estabeleceu o Sistema Paulista de Parques Tecnológicos por meio do Decreto nº 50.504/06. Esse sistema visava

estruturar e fomentar a criação de parques tecnológicos em todo o estado, promovendo a inovação e o desenvolvimento tecnológico.

Em 2007, a cidade deu um passo importante ao encaminhar um projeto ao Governo Estadual para incluir São José do Rio Preto no Sistema Paulista de Parques Tecnológicos (SPPTec). Isso reforçava a intenção de posicionar a cidade como um polo tecnológico dentro da rede estadual.

Em 2009, o Decreto Estadual nº 53.969/2009 autorizou a transferência de 26,40 hectares de área para o Município, visando a futura ampliação do Parque Tecnológico e do Distrito Industrial. Esse decreto foi um marco na expansão das áreas destinadas ao desenvolvimento tecnológico.

Em 2010, foram elaborados projetos urbanísticos que incluíam o abastecimento de água, esgoto e reservatório elevado. Além disso, em 30 de dezembro, o presídio do IPA foi desocupado, liberando a área para novos usos e preparando o terreno para a implementação dos planos de desenvolvimento.

Em 2011, o Relatório Ambiental Preliminar (RAP) foi elaborado e aprovado pela CETESB, e a Lei Complementar nº 350/2011 foi sancionada, criando oficialmente o Parque Tecnológico. Esses passos foram cruciais para a regulamentação e o avanço do projeto.

Em 2012, os projetos para a Sede Administrativa, o Centro Empresarial e o Centro Incubador de Empresas foram elaborados, e a Licença Ambiental Prévia nº 2179 foi obtida junto à CETESB. Esses documentos foram essenciais para avançar na construção e na infraestrutura do Parque Tecnológico.

Em 2013, o Alvará de Loteamento nº 09/2013 foi concedido, juntamente com a Licença de Instalação de Loteamento nº 14000027. Também foi realizada a Concorrência Pública nº 003/2013 para a construção da Sede Administrativa, do Centro Incubador e do Centro Empresarial. Além disso, foi elaborado o Plano de Ciência, Tecnologia e Inovação, definindo diretrizes para o desenvolvimento do parque.

Em 2014, o loteamento foi oficialmente aprovado com a Matrícula nº 126.566, 1º ORI, consolidando o avanço dos projetos de infraestrutura.

Em 2015, as obras de edificação dos prédios estavam em andamento, marcando o início da concretização física dos planos.

Em 2016, o Parque Tecnológico recebeu o credenciamento definitivo no SPPTec em 19 de janeiro, consolidando sua posição dentro da rede de parques tecnológicos do estado.

Em 2017, a Sede Administrativa do Parque Tecnológico foi ocupada em março. Durante o ano, a legislação do Parque foi atualizada com as Leis Complementares 350/2011 e 548/2017, e o Conselho do Parque Tecnológico foi instituído. Também foram aprovados os Regimentos Internos do Parque Tecnológico e do CONPARTEC, garantindo uma estrutura organizacional sólida.

Em 2018, foram publicados os editais nº 001/2018 e 002/2018 para a seleção de propostas de empresas para o Centro Incubador e o Centro Empresarial. Esses editais foram parte fundamental na atração de novos negócios e na promoção do desenvolvimento econômico.

Em 2019, os editais nº 001, 002, 003 e 004/2019 foram lançados para a seleção de empresas para o Centro Incubador e o Centro Empresarial. A P&F Brasil, uma empresa especializada em tecnologia médica e cardiologia, tornou-se a primeira empresa a se instalar no Centro Empresarial, marcando um passo significativo na ocupação do espaço.

Em 2020, foi publicado o Edital de Concorrência Pública nº 008/2020 para a alienação de lotes no Distrito Tecnológico, promovendo novas oportunidades de desenvolvimento e investimento na área.

Em 2021, novos ciclos de seleção foram abertos para o Centro Incubador e o Centro Empresarial, continuando o processo de atração de empresas e impulsionando o crescimento do Distrito Tecnológico.

Finalmente, em 2022, foram abertos editais para a seleção de empresas para o Centro Incubador, o Centro Empresarial e lotes no Distrito Tecnológico. Além disso, o Governo Estadual fez a doação ao Município de uma área de 951.411,97 m² e 11.701,61 m² de edificação, onde anteriormente funcionava o IPA.

Em 2023, a cidade celebrou a inauguração da primeira empresa no Distrito Tecnológico, marcando a realização de anos de planejamento e esforço para estabelecer São José do Rio Preto como um importante centro de inovação e desenvolvimento tecnológico.

Localizado em São José do Rio Preto, SP, o Parque Tecnológico se destaca como um polo de inovação e desenvolvimento na região metropolitana do noroeste paulista. A sua história remonta aos anos 90, quando começaram as primeiras discussões e estudos para a concepção do projeto. A análise da localização, a situação socioeconômica e a vocação regional foram fundamentais para definir o modelo de negócios, que foi enriquecido com referências de outros parques tecnológicos, tanto nacionais quanto internacionais.

A fase de implantação formal começou em 2005, com a apresentação do projeto MasterPlan ao Governo Estadual para a ocupação da área do antigo Instituto Penal Agrícola (IPA). A transferência dessa área foi efetivada em 2009 através do Decreto Estadual nº 53.969. A criação oficial do Parque Tecnológico foi consolidada com a Lei Complementar nº 350 de 2011, que também instituiu o CONPARTEC – o Conselho de Tecnologia e Inovação do Parque, composto por representantes dos setores público, educacional e empresarial. Em 2016, o Parque recebeu o credenciamento definitivo no Sistema Paulista de Parques Tecnológicos (SPTec).

A operação do Parque Tecnológico começou em 2018 com a instalação das primeiras empresas no Centro Incubador de Empresas Karina Bolçone. Este espaço, inaugurado em 2019, é um tributo a Vanda Karina Simei Bolçone, renomada pesquisadora e defensora da inovação, que faleceu em março do mesmo ano. O centro é dedicado a empresas de base tecnológica e oferece suporte para pesquisa, desenvolvimento e inovação, refletindo o legado de Karina Bolçone.

O Parque é composto por vários ambientes de inovação. O Centro Incubador de Empresas Professor Rui Dezani oferece programas de incubação para empresas de base tradicional ou tecnológica. O Centro Incubador de Empresas Karina Bolçone atende empresas de base tecnológica em pré-incubação e incubação. O Centro Empresarial Karina Bolçone fornece consultorias e mentorias para empresas tecnológicas em pós-incubação. O Distrito Tecnológico, com seus 240 lotes de aproximadamente 1.000 m² cada, destina-se à expansão e acolhimento de novas empresas.

O Parque Tecnológico apoia empresas em todas as fases de maturidade. As modalidades incluem:

- **Pré-Incubação:** é uma fase essencial, focada no desenvolvimento ágil de novos negócios, voltada para o amadurecimento tecnológico e gerencial de ideias inovadoras, com o objetivo de transformá-las em negócios viáveis. Destinada a projetos e empresas em estágio inicial de concepção ou validação de produto e/ou modelo de negócios, essa etapa oferece suporte estratégico e infraestrutura, como espaços compartilhados climatizados e mobiliados, dentro do Centro Incubador de Empresas Karina Bolçone. O ambiente de inovação favorece a colaboração entre cientistas, pesquisadores, empreendedores e startups, proporcionando acesso a mentoria, capacitação e ferramentas para a validação de MVPs, modelos de negócios e estruturação de planos de negócios. A fase tem prazo de permanência de até 1 ano, com possibilidade de mudança de modalidade após 6 meses,

dependendo do avanço do projeto. É indicada para empresas nas etapas de ideação, conceituação e validação do produto, sendo um ponto de partida crucial para o sucesso de novos negócios.

- **Incubação:** Destinada a empresas que já passaram pela fase de pré-incubação ou que demonstram possuir um grau de maturidade equivalente, com um modelo de negócios desenvolvido e um plano de negócios estruturado. Nesse estágio, as empresas recebem suporte contínuo para fortalecer e expandir suas operações, focando no desenvolvimento de processos e no aprimoramento estratégico. Para atender a essas empresas, são disponibilizados espaços compartilhados em ambientes climatizados e mobiliados, chamados de openspace, ou espaços individualizados, conforme as necessidades de cada negócio. Além disso, as empresas podem ser atendidas por meio de acompanhamento remoto, caso não optem por se instalar fisicamente nas dependências do Parque Tecnológico de São José do Rio Preto. O prazo de permanência na incubação é de 3 anos, com possibilidade de prorrogação por mais 1 ano, mediante aprovação. Essa modalidade é voltada para empresas nascentes e startups que buscam estruturar seus negócios, expandir suas operações ou alcançar o processo de maturidade organizacional. As principais atividades incluem a estruturação dos eixos empresariais, a execução do plano de negócios e o monitoramento de indicadores de performance, para garantir o crescimento sustentável e o sucesso no mercado.
- **Pós-Incubação:** É a fase de transição e evolução para empresas de base tecnológica que já foram graduadas em um Centro Incubador de Empresas ou que possuem um grau de maturidade equivalente. Esse estágio é voltado para empresas que buscam ingressar no Centro Empresarial do Parque Tecnológico de São José do Rio Preto, onde podem continuar seu desenvolvimento, com foco em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I). As empresas que participam dessa fase precisam ter um modelo de negócios desenvolvido e um plano estruturado, e podem ser atendidas com consultorias mercadológicas e apoio à gestão para otimizar sua atuação no mercado. Durante a pós-incubação, as empresas podem desenvolver suas atividades avançadas de PD&I no Centro Empresarial de Base Tecnológica Karina Bolçone, com um ambiente adequado para inovação e crescimento. O prazo de permanência nesta modalidade é de 5 anos, com possibilidade de prorrogação por mais 5 anos, mediante avaliação e aprovação. A fase é destinada a empresas que estão em etapas de consolidação e que buscam continuar seu processo de amadurecimento no mercado. As principais atividades incluem o fortalecimento da pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I), além do monitoramento contínuo de indicadores de performance, garantindo que o negócio permaneça competitivo e em constante evolução.
- **Empresas Âncoras:** Empresas consolidadas no mercado, especialmente aquelas de base tecnológica, podem se instalar no Parque Tecnológico de São José do Rio Preto por meio de um processo seletivo, realizado por edital de licitação, para a aquisição de lotes no Distrito Tecnológico. Esses lotes são especificamente destinados a empresas de maior porte, com atuação consolidada e alinhada às áreas de interesse do parque. O processo de venda dos lotes ocorrerá por meio de alienação, conforme as condições estabelecidas no edital, e, no caso de concessão, de acordo com as normas definidas no regulamento do Parque. A modalidade oferece a essas empresas a oportunidade de se estabelecerem em um ambiente propício à inovação e à pesquisa, em uma localização estratégica, contribuindo

para o ecossistema de desenvolvimento tecnológico do Parque e estimulando a colaboração com startups e outras empresas da região.

Após o término do ciclo de incubação, as empresas graduadas poderão continuar a usufruir da infraestrutura e dos recursos do Parque Tecnológico de São José do Rio Preto, desde que atendam a critérios específicos. Para isso, será necessário firmar um contrato específico, estar dentro do prazo de 12 meses após a graduação e manter a atuação no setor de base tecnológica, conforme as diretrizes do Parque. O acesso aos recursos, como equipamentos e outros bens de infraestrutura, será possível mediante adesão a um Pacote de Benefícios, que inclui o pagamento de uma taxa mensal e o cumprimento das normas de segurança e conservação das instalações. A infraestrutura disponível para uso das empresas graduadas inclui, entre outros, duas salas de treinamento, auditório, sala de reuniões e outros espaços compartilhados, que poderão ser utilizados conforme as necessidades da empresa. Além disso, o Parque oferece serviços de apoio administrativo, como consultoria para submissão de projetos de fomento e orientação sobre registro de marca e propriedade intelectual. Os benefícios e os valores do Pacote de Benefícios serão avaliados anualmente, conforme a disponibilidade de recursos do Parque Tecnológico, assegurando que as empresas graduadas continuem recebendo suporte essencial para seu crescimento e inovação.

A missão do Parque Tecnológico é apoiar e fomentar ideias, projetos, startups e empresas, tanto jovens quanto maduras, com o objetivo de promover a geração e aplicação de conhecimentos avançados e inovadores. O Parque oferece um ambiente colaborativo que favorece o networking, a integração entre empresas e a criação de novas ideias. Além disso, proporciona capacitações e consultorias, fortalecendo o ecossistema de inovação.

O Plano de Ciência, Tecnologia e Inovação, desenvolvido pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2014, identificou as principais áreas de atuação do Parque, incluindo tecnologia da informação e comunicação, biotecnologia, agronegócios, design, química fina e tecnologia biomédica. O Parque Tecnológico é regulamentado por uma série de leis e decretos, como a Lei 350 de 2011, que estabelece sua criação, e o Decreto 14.379 de 2023, que institui o Sistema de Inovação e o Fundo Municipal de Inovação.

Anualmente, o Parque realiza um processo seletivo por meio de editais para permitir que pesquisadores, empreendedores, startups e empresas se candidatem a ingressar nas incubadoras e no centro empresarial, garantindo assim a continuidade de um ambiente vibrante e inovador. O objetivo é promover o desenvolvimento sustentável e o avanço tecnológico, beneficiando tanto o município quanto a região metropolitana.

4. CONCLUSÃO

A gestão de pessoas no Parque Tecnológico de São José do Rio Preto desempenha um papel fundamental no desenvolvimento e fortalecimento do ecossistema de inovação da região. Através de práticas estratégicas, como a atração de empresas inovadoras e a integração com instituições de ensino e pesquisa, o Parque tem se consolidado como um ambiente propício ao crescimento tecnológico e à criação de soluções que impactam positivamente o desenvolvimento local. As etapas de pré-incubação, incubação e pós-incubação, bem como o incentivo à participação ativa das empresas em eventos e atividades colaborativas, são exemplos de como a gestão de pessoas e o fomento ao capital humano podem ser catalisadores da inovação e do desenvolvimento sustentável.

A análise dos processos de atração e seleção de empresas no Parque, com destaque para os editais de licitação e os critérios de seleção de empresas para as incubadoras e o Centro Empresarial, demonstra que o modelo de gestão adotado é eficiente, mas ainda há

oportunidades de aprimoramento. A baixa participação das empresas em eventos e a necessidade de maior alinhamento entre os objetivos individuais e coletivos, conforme identificado, indicam a necessidade de uma abordagem estratégica na gestão, com foco no engajamento contínuo e no desenvolvimento das competências das equipes.

Nesse contexto, é imprescindível que o Parque Tecnológico continue investindo em práticas inovadoras de gestão de pessoas, como a capacitação constante, a promoção de uma cultura de feedback e o incentivo ao networking. Além disso, a implementação de novas estratégias, como programas de mentoria cruzada, *hackathons* e eventos de cocriação, pode fortalecer a colaboração entre as empresas e impulsionar a inovação.

As recomendações para aprimorar o processo de recrutamento e engajamento incluem a criação de incentivos claros para participação em eventos, a implementação de uma plataforma digital que facilite a comunicação e interação entre as empresas e a gestão do Parque, e a promoção de um ciclo virtuoso de inovação e colaboração que beneficie tanto as empresas quanto a comunidade local. Uma das iniciativas pode ser um Compromisso de Participação em processos de consultoria, elaborado após uma pesquisa sobre as reais motivações para a baixa frequência em encontros de aprimoramento. Realizar uma pesquisa pré-incubação e emitir relatórios periódicos de participação também são possíveis soluções.

Outra estratégia é o programa “Empresário por um Dia”, que convidaria líderes empresariais a atuarem como embaixadores em eventos, participando ativamente e mentorando outras empresas. Essa interação não apenas incentivaria o networking, mas também ofereceria uma nova perspectiva sobre a importância da participação.

A criação de séries de workshops temáticos com elementos de gamificação, como desafios e prêmios, tornaria o aprendizado mais dinâmico e incentivaria a participação contínua. Além disso, é essencial implementar mentorias cruzadas, nas quais empresas de diferentes estágios de desenvolvimento possam trocar experiências, promovendo um forte senso de comunidade e responsabilidade entre os participantes.

Adicionalmente, a criação de um código de conduta ou regimento para as empresas incubadas pode estabelecer diretrizes claras que estimulem a participação ativa e o comprometimento com os objetivos do Parque. As recomendações propostas visam aprimorar os processos de recrutamento e retenção, promovendo um ciclo de inovação e melhoria contínua. Com políticas de valorização do servidor público e ações que incentivem a participação ativa de todos os colaboradores, o Parque Tecnológico pode se consolidar como um polo de excelência em inovação, garantindo um impacto positivo no desenvolvimento econômico e social da região.

Por fim, ao fortalecer as práticas de gestão de pessoas e a integração entre os diversos agentes do ecossistema, o Parque Tecnológico de São José do Rio Preto não apenas contribuirá para o crescimento das empresas residentes, mas também se consolidará como um modelo de excelência em inovação, promovendo o desenvolvimento econômico e social da região e tornando-se uma referência para outros parques tecnológicos no Brasil.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Betha. Gestão de pessoas no setor público: 5 dicas para motivar sua equipe. Disponível em: <https://www.betha.com.br/blog/gestao-de-pessoas-no-setor-publico/>. Assesso em: 23 jun.2024.

Braga, P., & Silva, T. ESTUDO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS VOLTADO PARA ESTRATÉGIAS NA ORGANIZAÇÃO. Revista Científica E-Locução, 1(10), 2016. Disponível em: <<https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucão/article/view/138>> Acesso em: 13 jun. 2024.

Carioni, Leandro. O que é um parque tecnologico?. Disponível em: <https://certi.org.br/blog/parque-tecnologico/>. Assesso em: 23 jun.2024.

Digix. Gestão de pessoas: entenda sua importância para o setor público. Disponível em: <https://digix.com.br/gestao-e-pessoas/gestao-de-pessoas-entenda-sua-importancia-para-o-setor-publico/>. Assesso em: 23 jun.2024.

Educamundo. O que é gestão de pessoas no setor público?Tire suas duvidas! Disponível em: <https://educamundo.com.br/blog/o-que-e-gestao-de-pessoas-no-setor-publico-tire-suas-duvidas-2/> . Assesso em: 23 jun.2024.

GUPY. Gestão de pessoas segundo Chiavenato. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas-segundo-chiavenato>. Acesso em: 31 out. 2024.

Redação Portal RMC. O que é Parque Tecnológico: conceito e exemplos. Disponível em: <https://portalrmc.net/tecnologia/o-que-e-parque-tecnologico/>. Assesso em: 23 jun.2024

Siqueira, Sabrina GESTÃO DE PESSOAS:DEFINIÇÃO,O QUE FAZ,OS 5PILARESE IMPORTÂNCIA. Solide 2024 Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/>> Acesso em: 13 jun. 2024.

SOLIDES. Guia completo de gestão de pessoas. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 16 out. 2024.

SOVIENSKI, FERNANDA; STIGAR, ROBSON. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. Gestão: revista científica de Administração, v.10n.10, jan/jun,2008.