

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 6

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 6

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Lorena Prestes
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
A238	Administração, empreendedorismo e inovação 6 [recurso eletrônico] / Organizadores João Dallamuta, Luiz César de Oliveira, Henrique Ajuz Holzmann. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Administração, Empreendedorismo e Inovação; v. 6) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-775-8 DOI 10.22533/at.ed.758191111 1. Administração. 2. Empreendedorismo. 3. Inovações tecnológicas. I. Dallamuta, João. II. Oliveira, Luiz César de. III. Holzmann, Henrique Ajuz. IV. Série. CDD 658.421
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Esta obra é composta por pesquisas realizadas por professores de cursos de gestão. Optamos por uma abordagem multidisciplinar por acreditarmos que esta é a realidade da pesquisa em nossos dias.

Optamos pela separação em áreas amplas de conhecimento. No volume 1, trabalhos com uma abordagem empreendedora. No volume 2, trabalhos com vertentes em comportamento do consumidor e mercados. E no volume 3 uma abordagem gerencial ampla.

A realidade é que não se consegue mais compartimentar áreas do conhecimento dentro de fronteiras rígidas, com a mesma facilidade do passado recente. Se isto é um desafio para trabalhos de natureza mais burocrática como métricas de produtividade e indexação de pesquisa, para os profissionais modernos está mescla é bem-vinda, porque os desafios da multidisciplinariedade estão presentes no mercado e começam a ecoar no ambiente mais ortodoxo da academia.

Aos autores e editores, nosso agradecimento pela oportunidade de organização da obra, críticas e sugestões são sempre bem-vindas.

Boa leitura

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
REGIME DIFERENCIADO DE CONTRATAÇÕES: AVALIAÇÃO DO GANHO DE EFICIÊNCIA EM OBRAS DE INFRAESTRUTURA	
Pedro Henrique Pena Pereira	
DOI 10.22533/at.ed.7581911111	
CAPÍTULO 2	15
CONTABILIDADE COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO	
Ana Paula Klein	
Caciane Tainara Bloch	
Fabiane Luísa Zwick	
Diego Leonardo Wietholter	
DOI 10.22533/at.ed.7581911112	
CAPÍTULO 3	25
O FEEDBACK COMO FERRAMENTA NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
Marcelo Nunes da Silva	
Maria Aparecida Canale Balduino	
DOI 10.22533/at.ed.7581911113	
CAPÍTULO 4	36
ASPECTOS RELEVANTES PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
Roberto Medeiros da Fonsêca Cavalcante	
DOI 10.22533/at.ed.7581911114	
CAPÍTULO 5	47
BENEFÍCIOS RELACIONADOS COM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS	
Wagner Igarashi	
Flávia Mayara Segate	
Deisy Cristina Corrêa Igarashi	
Lilian Moreira de Alvarenga Assolari	
Solange Pimentel	
DOI 10.22533/at.ed.7581911115	
CAPÍTULO 6	60
GERENCIAMENTO DA QUALIDADE TOTAL COMO FERRAMENTA DE COMPETITIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	
Hevelynn Franco Martins	
Dirson Leite Lima Júnior	
Sérgio Henrique Ferreira Martins	
DOI 10.22533/at.ed.7581911116	
CAPÍTULO 7	72
GESTÃO & GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: PROPOSIÇÃO DE UM MODELO DE LEAN INFORMATION TECHNOLOGY PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS	
Jefferson Soares dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.7581911117	

CAPÍTULO 8	90
IMPLEMENTATION OF SCENARIO PROSPECTING METHODS IN ECOLOGICAL FOOTPRINT INDICATORS FOR THE IDENTIFICATION OF AN ENVIRONMENTAL BALANCE IN THE PRODUCTION AND GLOBAL CONSUMPTION OF BEEF	
Regina da Silva de Camargo Barros	
DOI 10.22533/at.ed.7581911118	
CAPÍTULO 9	106
LOGÍSTICA DE TUBOS DE REVESTIMENTO E COMPLETAÇÃO NO MERCADO OFFSHORE UTILIZANDO A METODOLOGIA DMAIC PARA AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E REDUÇÃO DE DESPERDÍCIOS: UM ESTUDO DE CASO	
Junnia Fidalgo Barbosa Otacílio José Moreira	
DOI 10.22533/at.ed.7581911119	
CAPÍTULO 10	119
O IMPACTO DO REGISTRO CONTÁBIL NA PROMOÇÃO DA REPUTAÇÃO E RECIPROCIDADE	
Anderson José Freitas de Cerqueira	
DOI 10.22533/at.ed.75819111110	
CAPÍTULO 11	132
INTEGRAÇÃO INTERNA E EXTERNA E A CAPACIDADE DE ABSORÇÃO COMO DETERMINANTES DO DESEMPENHO OPERACIONAL	
Adriana dos Santos Litvay	
DOI 10.22533/at.ed.75819111111	
CAPÍTULO 12	146
PERDENDO ALTITUDE: ASCENSÃO E DECLÍNIO DA INFRAERO	
Elaine Arantes Omar Daniel Martins Netto Jorge Miguel dos Reis Silva	
DOI 10.22533/at.ed.75819111112	
CAPÍTULO 13	166
ANÁLISE ENVOLTÓRIA DE DADOS: UMA APLICAÇÃO NO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS (PIM)	
Afonso Fonseca Fernandes Américo Matsuo Minori Raimundo Nonato de Souza Morais	
DOI 10.22533/at.ed.75819111113	
CAPÍTULO 14	179
GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NO ÂMBITO DO INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO (IFMA) CAMPUS PRESIDENTE DUTRA	
Deivid Pereira Ribeiro Francisco Kenedy Quinderé Aquino Ítalo Anderson dos Santos Araújo	
DOI 10.22533/at.ed.75819111114	

CAPÍTULO 15	194
AVALIAÇÃO DA EFICIÊNCIA DOS GASTOS DO INSTITUTO FEDERAL DE DO NORTE DE MINAS GERAIS – IFNMG	
Gabriela Matos Miranda de Figueiredo Adriano Leal Bruni	
DOI 10.22533/at.ed.75819111115	
CAPÍTULO 16	206
GOVERNANÇA EM REDES DE POLÍTICAS PÚBLICAS: RIGIDEZ E CONTROLE, OU FLEXIBILIDADE E COESÃO?	
Anne Carolina Tonon Seneme Casarin Miguel Eugenio Minuzzi Vilanova Ernesto Michelangelo Giglio	
DOI 10.22533/at.ed.75819111116	
CAPÍTULO 17	225
“TIPO SOCIETÁRIO COOPERATIVA”	
Aramis Moutinho Junior	
DOI 10.22533/at.ed.75819111117	
CAPÍTULO 18	238
PROPOSTA DE MODELO DE AUDITORIA OPERACIONAL PARTICIPATIVA PARA O TCE/SC	
Thais Schmitz Serpa	
DOI 10.22533/at.ed.75819111118	
CAPÍTULO 19	258
POLÍTICAS PÚBLICAS E PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL	
Elvis de Assis Amaral	
DOI 10.22533/at.ed.75819111119	
CAPÍTULO 20	275
A PERCEPÇÃO ENTRE O REAL E O IDEAL DOS FATORES DA CULTURA E O CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DAS TRÊS DELEGACIAS DA POLÍCIA FEDERAL NA REGIÃO DE FRONTEIRA DO BRASIL	
Eliane Rodrigues do Carmo Sandra Maria Coltre	
DOI 10.22533/at.ed.75819111120	
CAPÍTULO 21	289
CONTROLE INTERNO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: UM ESTUDO NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG)	
Rui Martins da Rocha Sônia Maria da Silva Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.75819111121	

CAPÍTULO 22 302

TEORIA DA AGÊNCIA E SUA RELAÇÃO COM O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRA BRASILEIRAS

Valdir Recalde de Oliveira
Juliano Lima Soares

DOI 10.22533/at.ed.75819111122

CAPÍTULO 23 324

POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO:
ESTUDO DE CASO EM UM HOSPITAL PRIVADO

Pedro Eduardo da Silva Castelsoni
Zélia Miranda Kilimnik
Kelly de Moraes

DOI 10.22533/at.ed.75819111123

CAPÍTULO 24 336

ESTUDO SOBRE A GESTÃO DE RESÍDUO: UMA PROPOSTA DE APLICAÇÃO DAS
FERRAMENTAS 5S E FLUXOGRAMA NO AMBIENTE HOSPITALAR

Mariangela Catelani Souza
Elizângela Cristina Begido Caldeira
Bruna Grassetti Fonseca
Carlos Alípio Caldeira
Lygia Aparecida das Graças Gonçalves Corrêa
Anderson G. Penachiotti
Fausto Rangel Castilho Padilha
Patricia Cristina de Oliveira Brito Cecconi
Humberto Cecconi
Ana Paula Garrido de Queiroga
Tulio do Amaral Pessoa
Felipe Fonseca dos Santos Marques

DOI 10.22533/at.ed.75819111124

CAPÍTULO 25 347

DETERMINANTES DO *RATING* DE CRÉDITO DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
EM PAÍSES EMERGENTES E NÃO-EMERGENTES

Joao Tupinambá Gomes Neto
José Alves Dantas
Jorge Katsumi Niyama

DOI 10.22533/at.ed.75819111125

CAPÍTULO 26 368

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISE DO SUPORTE COMO
ANTECEDENTE E DA CIDADANIA COMO CONSEQUENTE

Márcia Baima Taleires de Vasconcelos
Ana Paula Moreno Pinho

DOI 10.22533/at.ed.75819111126

CAPÍTULO 27 381

PERCEPÇÕES DE MICRO E PEQUENOS EMPRESÁRIOS QUANTO À UTILIDADE
DE INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

Deisy Cristina Corrêa Igarashi

Solange Pimentel
Wagner Igarashi
Flávia Mayara Segate

DOI 10.22533/at.ed.75819111127

CAPÍTULO 28 395

O COMPORTAMENTO DO INVESTIDOR NO MERCADO FINANCEIRO

Luiz Valdeci Primolan
Gildo de Souza Biserra
Larissa Santos Gomes Silva
Jéssica Carolina dos Santos
Harley Viana Nascimento

DOI 10.22533/at.ed.75819111128

CAPÍTULO 29 407

OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO DO ARRANJO PRODUTIVO LOCAL DA PISCICULTURA NA REGIÃO METROPOLITANA DE MANAUS

Simone Cristina Silva Moraes

DOI 10.22533/at.ed.75819111129

CAPÍTULO 30 420

OS CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DO PORTE DE EMPRESAS PREJUDICAM AS MICRO, PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

Jean Gleyson Farias Martins
Jizabely De Araujo Atanasio Martins
Rodrigo José Guerra Leone
César Ricardo Maia De Vasconcelos
Rossana Medeiros Ataíde Sampaio
Ricardo Vitor Fernandes Da Silva

DOI 10.22533/at.ed.75819111130

SOBRE OS ORGANIZADORES..... 439

ÍNDICE REMISSIVO 440

A PERCEPÇÃO ENTRE O REAL E O IDEAL DOS FATORES DA CULTURA E O CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DAS TRÊS DELEGACIAS DA POLÍCIA FEDERAL NA REGIÃO DE FRONTEIRA DO BRASIL

Eliane Rodrigues do Carmo

Seed/PR e Unioeste/PR

<http://lattes.cnpq.br/9966127143797120>

Sandra Maria Coltre

Departamento de Administração - Unioeste/PR

<http://lattes.cnpq.br/7080243319528079>

THE PERCEPTION BETWEEN THE REAL AND THE IDEAL OF CULTURE FACTORS AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE WITHIN THE THREE DELEGACIES OF FEDERAL POLICE IN BRAZIL'S BORDER REGION

RESUMO: Este estudo investigou o real e o ideal, da cultura e do clima organizacional dentro das Delegacias da Polícia Federal. O estudo se justifica pelos poucos estudos realizados dentro do Departamento da Polícia Federal e este foi o primeiro a ser autorizado a fronteira sul do Brasil. As organizações policiais possuem cultura e características específicas que afetam a gestão deste tipo de organização. O estudo foi descritivo de cunho quali-quantitativo, com corte transversal, sem considerar a evolução dos dados no tempo. Os instrumentos de coleta de dados foram dois questionários. A população pesquisada foram da delegacias de Cascavel, Guaíra e Foz do Iguaçu totalizando 182 pessoas. Os dados foram tratados por estatística descritiva e analisados descritivamente. Os resultados os resultados demonstraram grande divergência, entre nível real ou percebido e o ideal ou desejado, em todos os fatores do clima e da cultura organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Clima. Cultura. Organização. Segurança Pública.

ABSTRACT: This study investigated the real and the ideal, culture and organizational climate within Federal Police Precincts. The study is justified by the few studies conducted within the Federal Police Department and this was the first to be authorized to the southern border of Brazil. Police organizations have specific culture and characteristics that affect the management of this type of organization. The study was descriptive of a qualitative and quantitative cross-sectional nature, without considering the evolution of the data over time. The data collection instruments were two questionnaires. The surveyed population were from Cascavel, Guaíra and Foz do Iguaçu police stations, totaling 182 people. Data were treated by descriptive statistics and analyzed descriptively. The results the results showed great divergence between real or perceived level and ideal or desired level in all climate factors and organizational culture.

KEYWORDS: Climate. Culture. Organization. Public security.

1 | INTRODUÇÃO

O tema deste estudo trata-se da percepção entre o real e o ideal da cultura e clima organizacional no Departamento de Polícia Federal (DPF), em três delegacias situadas em região de fronteira no sul do Brasil. Entende-se cultura por meio de um conjunto de valores, normas, crenças e conhecimentos aos quais são partilhados pelos indivíduos dentro de uma organização. Isto representa um procedimento não escrito, tratam-se de sentimentos compartilhados através da percepção do indivíduo. Indica Daft (2008), que isso pode passar despercebido e alerta que os gestores e indivíduos organizacionais perceberão sua importância no momento de transformá-la.

Neste contexto, os indivíduos possuem um senso de identidade organizacional ao qual o comprometimento com a instituição produz crenças e valores maiores que ela própria. Diante disso, seus colaboradores tornam-se peças fundamentais. Em uma organização pública, cuja características previstas pela Constituição Federal é a impessoalidade e seu ingresso para o corpo funcional deve ser realizado por meio de concurso público, os indivíduos podem deparar-se com uma realidade diferente daquela inicialmente prevista nas legislações. Assim, o ideal de um emprego público e o real se antagonizam no cotidiano da organização.

Entende-se que o real, conforme Houaiss (2015) refere-se ao que concreto, que realmente existe, verdadeiro, não é falso, ilusório ou artificial. Também ainda reporta-se ao que é relativo ou próprio das preocupações das atividades diárias ou rotineiras. É aquilo que os indivíduos compartilham em consenso e que para eles é real, concreto e afetam sua existência. O ideal, são as expectativas existentes no pensamento e nas vontades humanas. Trata-se de um objeto da mais alta aspiração, alvo supremo de ambições e desejos. Além disso, trata-se de um modelo de perfeição ou excelência ao qual, existirá somente na imaginação de uma solução perfeita, mas que tem poucas probabilidades de acontecer.

Neste contexto, as organizações encontram dificuldades de dar continuidade a suas operações, quando não atraem cidadãos com os seus valores alinhados aos valores organizacionais (JAHANGIR E HAG, 2004). Cresce a importância da necessidade de cuidar dos seres humanos como principal ativo organizacional reforça (DELGOSHAIE *et al.*, 2008) principalmente em certos tipos de organizações públicas que cuidam da segurança da população.

A tradição é o núcleo essencial da cultura. Ela oferece um senso de identidade e padrão de comportamento aceitável dentro do contexto organizacional de forma a criar a coerência na realização de suas atividades (KLUCKHOHN, 1951).

Por sua vez, o clima organizacional pode atuar como um fator de impacto sobre o comportamento dos membros da organização (HAMZE ALIPOUR, 2011). O clima organizacional trata-se de um conjunto de critérios, aos quais podem ser mensuráveis no ambiente de trabalho. Estes podem impactar direta ou indiretamente

no comportamento organizacional frente as atividades realizadas.

Quanto ao desenvolvimento regional percebe-se que as cidades de Cascavel, Foz do Iguaçu e Guaíra apresentam-se como espaços locacionais significativos na região oeste, permanecendo-se como concentração locacional constante desde 1970 (RIPPEL *et. al.* 2015). Estas cidades da região Oeste do Paraná, caracterizam-se por concentrar maior quantidade de população em zonas urbanas que regionais. Todavia, trata-se de uma região cuja força motriz econômica encontra-se na agricultura, turismo e comércio.

Diante disso, investigar o que é percebido como real e ideal sobre o clima e a cultura organizacional, podem indicar quais são e os fatores que podem ser melhorados (PODSAKOFF ET AL., 2000). Pode resultar assim, em melhor execução dos objetivos da organização e de seus indivíduos (SHAHIN E BEHESHTIN, 2010).

Em vista destes argumentos este estudo buscou responder a seguinte questão: Qual a percepção entre o real e o ideal dos fatores da cultura e o clima organizacional dentro das três delegacias da Polícia Federal na região de fronteira do Brasil?

1.1 Justificativa do estudo

este trabalho se justifica pelos poucos estudos realizados dentro do Departamento da Polícia Federal. As organizações policiais possuem cultura e características específicas e nas áreas de fronteira do Brasil, esta importância destaca-se ainda mais. Não houve, nenhum estudo publicado sobre o tema. Fato este, relevante para poder se identificar variações em relação a cultura e clima organizacionais diferenciados de outras regiões do Brasil.

A região onde situa-se as unidades organizacionais em estudo, trata-se de uma região amplo espaço territorial, onde há muito trânsito de produtos importados por terra, ar e rios. Os países circunvizinhos proporcionam grande facilidade para entrada de armas, drogas, bebidas e demais itens que proporcionam crimes federais e contra a vida. Coloca-se assim, a necessidade de atuação coordenada de entes públicos de todos os níveis: municipais, estaduais e federais.

Também, nas ações coordenadas, conforme a situação, solicita-se o apoio da Receita Federal do Brasil, Exército, Marinha ou Aeronáutica. Após as colocações iniciais, no próximo capítulo, apresenta-se o referencial teórico para dar sustentação científica ao estudo proposto.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cultura organizacional

Herskovits (1963) sugere que cultura é o modo de vida de um povo, ao passo que uma sociedade é o agregado organizado de indivíduos. Por conseguinte, uma sociedade está composta de pessoas e a forma de seus comportamentos estabelece

a sua cultura. Este conceito é aplicado a qualquer grupo de indivíduos, por isso que o conceito de cultura foi transferido para as organizações.

Algumas organizações conseguem renovar constantemente sua cultura mantendo a sua integridade e personalidade, enquanto outras permanecem com sua cultura amarrada a padrões antigos e ultrapassados. A única maneira viável de mudar uma organização é mudar a sua cultura, isto é, os sistemas dentro dos quais as pessoas vivem e trabalham (ETZIONI, 1980).

DaMatta (1983) descartava a visão abrangente que sociedade e cultura fazem parte de uma mesma coisa, a realidade humana; e que essa diferenciação se dá apenas em função do nível de angulação e da posição do observador.

Neste contexto, a força da cultura organizacional torna-se significativa. Leva seus colaboradores e buscar a sobrevivência da organização, através destas percepções (SCHEIN, 1985 e FLEURY, 1996)

O ambiente observável é que se vem dentro da organização, as roupas/uniformes que seus colaboradores vestes, padrões de comportamento visíveis, documentos padronizados a ser utilizados, modelos de comunicação de forma escrita: e-mails, memorandos, ofícios, carta circular, comunicados, editais dentro outros, *layout* do ambiente, móveis, identificação visual entre outros.

A cultura organizacional manifesta-se dos estudos de Hofstede (1990), através de: símbolos, heróis (para o modelo organizacional), rituais e valores. Estes acontecimentos evidenciam a necessidade de se entender como os gestores e os funcionários de uma organização percebem as constantes mudanças que ocorrem ao nível dos ambientes externos e internos da própria organização, e como reagem a elas. Seu estudo é muito importante para o entendimento da cultura, já que compreender os símbolos, heróis, rituais e valores presentes nas organizações, contribuem para compreender o clima e desenvolver políticas de gestão mais eficaz.

Para Schein (1995), que a cultura organizacional leva aos colaboradores a entender como trabalhar seus problemas no cotidiano. Proporciona ajustar-se as pressões do ambiente interno, integrando-se de forma eficaz e ensinado aos novos membros ingressantes. Assim, eles aprendem o que é válido ou não em seus comportamentos e valores, dentro das organizações.

A cultura organizacional, constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica característica em cada organização. No entendimento de Schein apud Fleury *et al.* (1996, p.20):

cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas.

Assim, a organização ensina e persuade o seu pessoal a se comportar de acordo

com as exigências de suas funções. Todavia, não se pode ignorar que os indivíduos e os grupos, dentro da organização, agem também seguindo seus próprios critérios e que os complexos padrões de interação, impostos pela organização e estudos organizacionais.

As organizações estão inseridas dentro de um ambiente e interagem com este ambiente recebendo influências e por conseguinte, influenciando-o. As pessoas que atuam nas organizações são agentes que contribuem para esse intercâmbio constante. Os valores das pessoas por sua vez conduzem à formação da cultura da organização (SILVA, 2012).

Para Schein (1992), a cultura é um conjunto de pressupostos básicos que podem ser inventados, descobertos ou desenvolvidos por um grupo que, ao conviver com problemas, sejam eles de adaptação externa ou integração interna, considerou-os válidos pela maneira como funcionou.

Dessa forma, esses pressupostos podem ser levados a outros novos membros, destaca Schein (1992) que as diversas camadas da cultura, pois a cultura organizacional é algo dinâmico, intangível e uma construção social coletiva que pode ser representada por três camadas.

Além de funcionar como um elo entre todos os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir. Se as organizações não tivessem referências próprias, ficariam em função das convicções individuais dos seus membros e diante de situações novas poderiam sofrer alguns danos, pela existência de vários tipos de procedimentos e orientações (SCHEIN, 2001).

Construir uma cultura e manter a originalidade ao longo do tempo, os líderes precisam lutar contra as pressões. Os membros de culturas fortes, muitas vezes a tomar melhores decisões, porque eles se comunicam bem com os outros e são seguros o suficiente em seus papéis para se sentir confortável desafiador outro (GRANT, 2016).

A cultura está vinculada a tipologia organizacional, ou seja, organizações comerciais, industriais, de serviços, não governamentais, governamentais, dentre outras, estabelecerão culturas e sistemas de gestão próprias vinculadas as suas atividades.

Por fim, os elementos integrantes de uma cultura organizacional, faz-se com que ela mantenha uma ação coesa em prol da missão, visão e objetivos, traçados pelos gestores para que sua finalidade tenha alcance com sucesso.

2.2 A cultura organizacional brasileira

tanure (2005) identificou a cultura na cultura organizacional brasileira encontra-se um baixo índice de controle, todavia, apresenta-se como ponto favorável a flexibilidade, o otimismo pelo futuro. Desenvolvendo assim, o gestor com maior capacidade de liderar pessoas com características opostas, capacidade de gerir em

ambientes de incertezas, buscando minimizar conflitos e busca de alternativas para resolução dos problemas, através da criatividade.

Barros e Prates (1996) destaca que organizacionalmente os brasileiros preferem uma liderança mais autocrática, centralizadora e personalista. Ao qual os liderados desenvolvem lealdade a hierarquia, ao grupo e a organização. A necessidade de lealdade, torna o liderado seguro, traduzindo as ações paternalistas nas relações de trabalho.

Prosseguem os autores, que a afetividade dentro do ambiente de trabalho torna-se a principal fonte de seguimento a pessoa do líder. Deposita-se assim, a confiança transformando-se assim, um elo de lealdade e forte ligação para outras ações de liderança. Torna-se assim, a principal forma de negociação e troca com outras áreas do poder organizacional. Realizando-se assim, a principal forma de relação entre líder e liderado.

A lealdade em relação ao líder, torna-se passível de dependência e possível manipulação. Outrossim, em uma eventual troca de líder, poderá gerar uma perda podendo gerar um sentimento de orfandade. As relações pessoais, torna-se um dos pilares centrais da cultura, aumenta a importância do clima de segurança e confiança nas relações empresa/empregados (BARROS E PRATES, 1996).

Um clima e uma cultura organizacional favorável e saudável, pode proporcionar melhores condições para a produtividade. Assim, prossegue Barros e Prates (1996) a comunicação das mudanças organizacionais afetam menos a produtividade, diminuindo, por conseguinte, os riscos de incerteza.

Tanure (2005) destaca por fim, que a cultura organizacional brasileira possui uma forte ligação entre líder e liderados. Aos quais, o líder deve acreditar nas capacidades técnicas, educacionais e comportamentais de seus liderados. Permitindo-se assim, a equipe de liderados a crescer e interação, produtividade e confiança mútua.

O modelo cultural brasileiro articula-se em um tripé básico sendo eles a relações de poder, as relações pessoais e a flexibilidade. Os citados traços culturais da sociedade brasileira ao articularem-se, propostos pela autora, a forma brasileira de valorizar a hierarquia, liderança para lidar com as probabilidades de incerteza, juntamente com a "flexibilidade, afetividade, adaptabilidade e criatividade" (TANURE, 2005, p. 45).

Já as relações pessoais são construídas a partir de laços fortes entre as pessoas e formam um eixo importante da cultura (BARROS; PRATES, 1996). A base desse eixo é o traço de personalismo. As características de atração, como fator de coesão social e postura de evitar conflito, que sustentam o personalismo, são somadas à característica de lealdade encontrada na cultura brasileira e formam os pilares da dinâmica de funcionamento do eixo de relações pessoais.

Assim, a maneira que o brasileiro lida com conflitos é orientada para a preservação dos laços e qualidade dos relacionamentos. Apesar de demonstrar suas emoções, os brasileiros não revelam os conflitos abertamente, evitando comportamentos

afirmativos que possam comprometer a harmonia grupal ou constranger as pessoas.

Tanure (2005) observa que, no Brasil, as características típicas, das pessoas revelam em seus relacionamentos comportamentos marcantes, como demonstração de sentimentos, emoções, afeições, dificuldades de administrar conflitos e muita importância nas relações pessoais.

Neste contexto, o Brasil pode ser classificado como um país com altos níveis de sociabilidade, o que Goffee e Jones (1998) consideram uma das formas negativas da sociabilidade. Esse tipo de cultura é predominantemente relacional e, de acordo com suas pesquisas, essa é uma tendência da empresa brasileira, na qual a competição e a busca pela performance passam a ser as forças externas que pressionam para que essa tendência relacional seja utilizada de forma positiva.

Os indicadores de individualismo/coletivismo do trabalho de Hofstede (1980) foram aplicados no Brasil por Tanure (2005), também indicam a tendência da cultura brasileira ao coletivismo, o que vai reforçar o valor das relações pessoais na cultura nacional.

O paternalismo, que é o resultado da combinação do personalismo e da concentração do poder, é mais um traço característico da cultura, tendo a valorização do patriarca e da hierarquia na base da cultura. Na dinâmica positiva dessa cultura, o sucesso individual depende do quanto determinada pessoa é valiosa para a organização. Um fator positivo é a liberdade pessoal para realizar o trabalho de acordo com o próprio estilo de atuação.

Concentrar-se nas ideias e nos resultados é o padrão de conduta chave. Do ponto de vista das pessoas, é uma cultura que promove liberdade e flexibilidade, proporciona condições para o desenvolvimento da criatividade e exige apenas alta performance como contrapartida. A cultura fragmentada positiva tem suas próprias regras de sobrevivência: valorize a si próprio; mantenha seus olhos do lado de fora da organização; prestigie ideias e resultados e não os indivíduos; contrate pessoas brilhantes; e apareça ocasionalmente.

Neste sentido, a tipologia organizacional, ou seja, como são classificadas as organizações, se pública, privadas, ONGs dentre outras, determina sua cultura.

2.3 A cultura em uma organização policial

foucault (1987), Santos (1989) e Pinheiro (2013), corroboram que as forças policiais fazem parte da estrutura organizacional de Estado. Elas servem para manter a ordem e o poder devidamente estruturado dentro de uma sociedade. Neste sentido, podem agir em legítima defesa para salvar sua vida ou neutralizar um alvo, caso seja necessário

Empregam a violência como atitude legítima, amparada pela lei para proteger sua vida e a dos demais. O policial é o agente do Estado para assegurar a ordem, minimizar a violência e garantir os direitos de todos os cidadãos e exercem as práticas

policiais com legitimidade de poder.

Para Weber (1991) diante das necessidades do Estado, em manter a ordem e os direitos. Estas organizações também passam a ser formas modernas de prisões. Permanecendo a racionalidade, como instrumento necessário, todavia, havendo necessidade de empregar outras estratégias para que ocorra a eficácia organizacional esperada.

Martínez (1999) relata que a cultura organizacional em um ambiente policial está ligada a conter a violência. O ambiente organizacional dentro dos aspectos policiais tornam-se diferentes de outras organizacionais tradicionalmente estudadas pela literatura.

O ambiente policial também irá produzir seus mitos, ritos, elementos, trajes e cerimoniais. Todavia, o membro das organizações será o rosto do Estado para prender, soltar, efetuar diligências, periciar documentos, investigar crimes das mais diversas naturezas. Cabe as estruturas policiais, também garantir os direitos humanos das partes envolvidas. Para Albernaz (2010)

A coerção exerce um papel crucial na construção da compreensão policial do mundo, de sua visão acerca da natureza humana e do papel da sociedade. Como criaturas morais, os policiais são constantemente assombrados por dilemas inerentes ao exercício da violência autorizada e ao fato de serem poderosos, mas não absolutamente poderosos para reagir às situações em que se veem enredados.

Ainda destacam Luz (2003) e Costa (2006) estes aspectos validam ou não o comportamento dos colaboradores, quer sejam nos procedimentos formais, quer sejam nos procedimentos informais.

Fazendo paralelo em relação a perspectiva de Alves (1997), Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999) descrevem que a cultura organizacional é composta de certo agrupamento de pressupostos sociais, visto que normas, crenças bem como valores, mitos e ritos, recompensa e eficácia, constituindo atributo intrínseco à administração.

Na cultura policial, o cumprimento das normas é imprescindível, entendido como um rito a ser cumprido e nunca quebrado, em prol da eficácia organizacional. A segurança pública é a crença e o dever a ser cumprido e mantido sem tumultos ou violências. Portanto, estes aspectos da cultura são predominantes nas organizações e, segundo os autores, afetam tanto a cultura quanto o clima organizacional.

3 | METODOLOGIA

A presente pesquisa foi de caráter exploratório. O estudo foi também descritivo, com corte transversal, sem considerar a evolução dos dados no tempo. A abordagem é quali-quantitativa, pois os dados são oriundos de opiniões, considerados como dados moles. Uma opinião é uma qualidade, uma valoração sobre algo, porém muitos pesquisadores transformam “[...] dados qualitativos em elementos quantificáveis [...] pelo emprego de critérios, categorias, escalas de atitudes, intensidade ou graus”

(RICHARDSON *et al*, 1997, p. 80).

O estudo foi realizado nas três delegacias da Polícia Federal, na região da fronteira do Oeste do Paraná. O número da amostra utilizada foi autorizada pela Polícia Federal, devido ao sigilo que esta entidade possui sobre o seu real efetivo, que não pode ser divulgado ao público.

Delegacias Delegados	Chefias	Funcionários		Total
	Policiais	Agentes administrativos		
A (Cascavel)	2	46	0	48
B (Guaíra)	2	35	0	37
C (Foz do Iguaçu)	2	93	2	97
Total	6	174	2	182

Quadro 1 - Amostra autorizada pela polícia federal para pesquisa

FONTE: dados coletados.

No tratamento dos dados utilizou-se o teste *T-student* para a comparação de médias; análise de variância com teste *post hoc tukey*, ao nível de 5%; teste de hipótese para correlação linear de Pearson, ao nível de 5% e os cálculos de média, desvio-padrão, proporção e gráficos. Para o tratamento estatístico foi utilizado o software R.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Resultados da clima e cultura organizacional gerais

Na análise dos dados utilizou-se o Teste *T-student* para a comparação das médias. Para encontrar a coluna das diferenças, utilizou-se a subtração para obter as diferenças entre as tabelas: real ou percebido e ideal ou desejado. Ao analisar a percepção da Clima organizacional, verifica-se uma grande divergência entre o nível real ou percebido ou percebido e o nível Ideal ou desejado, conforme Tabela 2. Contudo, alguns pontos apresentaram comportamentos inversos.

Clima organizacional	Real ou percebido	Ideal ou desejado	Diferença
1) Conformismo: amoldar-se as regras da organização	7,5	3,7	3,8
2) Responsabilidade: autonomia para decidir sobre os problemas	4,2	8,9	-4,7
3) Padrões: objetivos estimulantes para gerar comprometimento	3,3	9,1	-5,8

4) Recompensa: formas de reconhecimento utilizadas	3,1	9,5	-6,4
5) Clareza organizacional: organização das atividades	4,0	9,5	-5,5
6) Apoio e calor humano: amizade e confiança entre os membros	9,2	3,3	-5,9
7) Liderança: aceitação da liderança baseada na perícia	3,3	9,3	-6,0

Tabela 2: Clima Organizacional

Fonte: dados coletados.

Conforme a Tabela 2, constatou-se que as **maiores diferenças** o real ou percebido e o ideal ou desejado encontrou-se nos fatores: recompensa: formas de reconhecimento utilizadas (-6,4); liderança: aceitação da liderança baseada na perícia (-6,0); apoio e calor humano: amizade e confiança entre os membros (-5,9). Ocorreram **médias diferenças** o real ou percebido e o ideal ou desejado encontrou-se nos fatores: e padrões: objetivos estimulantes para gerar comprometimento (-5,8); clareza organizacional: organização das atividades (-5,5). As **menores diferenças** o real ou percebido e o ideal ou desejado encontrou-se nos fatores: responsabilidade: autonomia para decidir sobre os problemas (-4,7) e conformismo: amoldar-se as regras da organização (3,8).

Portanto, para todas as delegacias o clima organizacional percebido diverge muito entre o que se deseja e os fatores que possuem a maior divergência são recompensa e apoio e calor humano.

Quanto a cultura organizacional, também houve divergência entre o nível real ou percebido e o nível ideal ou desejado, conforme **Tabela 3**.

Perguntas	Real ou percebido	Ideal ou desejado	Diferença
1) Existência de equidade na política salarial	2,8	9,4	-6,6
2) Existência de equipes de alta competência técnica	5,2	9,4	-4,2
3) Liberdade para expressar o que se pensa e sente	4,3	9,3	-5,0
4) Autonomia para planejar atividades e solucionar problemas que dizem respeito a sua área de atuação	5,0	9,3	-4,3
5) Existência (numericamente satisfatória) de pessoal de apoio técnico	3,4	9,4	-6,0
6) Oportunidade de enriquecer com conhecimentos e adquirir habilidades para crescimento pessoal	4,5	9,3	-4,8

7) Cooperação e respeito mútuos entre os membros, ao invés de atitudes individualistas.	3,9	9,4	-5,5
8) Existência de políticas de incentivos coerentes com as necessidades de seus membros.	2,9	9,5	-6,6
9) Utilização de feedback da chefia/coordenação sobre todo trabalho realizado.	3,9	9,4	-5,5
10) Recompensas pela realização de bons trabalhos	2,9	9,2	-6,3
11) Esforço dos membros ou setores da organização para ações conjugadas no cumprimento do seu papel.	4,1	9,3	-5,2
12) Utilização dos resultados do trabalho no processo produtivo, em benefício da comunidade.	4,2	9,5	-5,3
13) Companheirismo, apesar de hierarquia organizacional	3,9	9,3	-5,4
14) Tomada de decisões por consenso de grupos	3,2	8,8	-5,6
15) Comunicação, com antecedência, sobre mudanças que irão ocorrer no ambiente de trabalho ou na tarefa que se executa.	3,7	9,2	-5,5
16) Amizade entre os membros da organização, mesmo fora do ambiente de trabalho	4,8	8,7	-3,9
17) Disponibilidade de materiais e equipamentos necessários ao trabalho	5,3	9,6	-4,3
18) Manifestação de alegria e entusiasmo no ambiente de trabalho	4,3	9,0	-4,7
19) Zelo pela higiene e segurança no trabalho.	6,1	9,6	-3,5
20) Disponibilidade de tempo para estudos.	4,9	8,5	-3,6
21) Oportunidade de desenvolver autoconfiança.	4,5	9,1	-4,6

Tabela 3: Cultura Organizacional

Fonte: dados coletados.

Conforme a Tabela 3, constatou-se que as **maiores diferenças** o real ou percebido e o ideal ou desejado encontrou-se nos fatores: existência de equidade na política salarial (-6,6), existência de políticas de incentivos coerentes com as necessidades de seus membros (-6,6), recompensas pela realização de bons trabalhos (-6,3), existência (numericamente satisfatória) de pessoal de apoio técnico (-6), tomada de decisões por consenso de grupos (-5,6), cooperação e respeito mútuos entre os membros, ao invés de atitudes individualistas (-5,5), utilização de feedback da chefia/coordenação sobre todo trabalho realizado (-5,5), comunicação, com antecedência, sobre mudanças que irão ocorrer no ambiente de trabalho ou tarefa que se executa

(-5,5).

Ocorreram **médias diferenças** o real ou percebido e o ideal ou desejado encontrou-se nos fatores: companheirismo, apesar da hierarquia organizacional (-5,4), utilização dos resultados do trabalho no processo produtivo, em benefício da sociedade (-5,3), esforço dos membros ou setores da organização para ações conjugadas no cumprimento do seu papel (-5,2), liberdade para expressar o que se pensa e sente (-5,0), oportunidade de enriquecer com conhecimentos e adquirir habilidades para crescimento pessoal (-4,8), manifestação de alegria e entusiasmo no ambiente de trabalho (-4,7) oportunidade de desenvolver autoconfiança (-4,6).

As **menores diferenças** o real ou percebido e o ideal ou desejado encontrou-se nos fatores: autonomia para planejar atividades e solucionar problemas que dizem respeito a sua área de atuação (-4,3), disponibilidade de materiais e equipamentos necessários ao trabalho (-4,3), existência de equipes de alta competência técnica (-4,2), amizade entre os membros da organização, mesmo fora do ambiente de trabalho (-3,9), disponibilidade de tempo para estudos (-3,6), zelo pela higiene e segurança no trabalho (-3,5).

Portanto, para todas as delegacias o clima organizacional percebido diverge muito entre o que se deseja e os fatores que possuem a maior divergência são recompensa e apoio e calor humano.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos progressos feitos em pesquisa deste tipo, ainda existem questões que precisam ser respondidas. Do ponto de vista prático dentro de uma organização de segurança pública, há muito o que estudar.

Este estudo se propôs a colaborar com o aumento de estudos na área, tendo em vista, há muito pouco estudos sobre cultura e clima organizacional para a segurança pública no Brasil. Por tratar-se uma organização mais fechada com culturas e climas próprios da área de segurança pública, onde trabalha-se com um regime diferenciado de trabalho, salário e informações.

Nas delegacias percebe-se que a organização gestora de todo o sistema da Polícia Federal, visa manter seu quadro de pessoal bem treinado e adequado para as atividades profissionais que se propõe. Verifica-se isso, através das atividades públicas que aparecem na imprensa, atualmente, em destaque a diversas etapas da operação Lava-Jato.

Pode-se constatar que a delegacia de Cascavel pode estar sofrendo pela influência das condições de estrutura física, pois, o ambiente é adaptado para as atividades profissionais. A referida unidade está em região central de Cascavel. Muitas vezes devido as apreensões de tráfico de drogas e demais itens, eventualmente, precisam impedir parte da pista para realizar suas atividades. Pode-se também a quantidade de pessoal concursado na área administrativa, contribua para que as

atividades possam ser desenvolvidas.

Pelos dados coletados, há necessidade de aperfeiçoamento nas recompensas pelas atividades realizadas, necessidade diminuição do comodismo/conformismo na atividade profissional, além do feedback chefia. Conforme os autores pesquisados neste estudo, existem várias formas de recompensas pela atividade realizada, esta pode ser através de um elogio, menção honrosa e até remuneração financeira. Deixa-se assim, aberta esta possibilidade de melhoria, sem necessariamente modificar a estrutura da organização como um todo. O gestor poderá lançar estratégias diferenciadas e adequada a realidade de seus comandados dentro da sua jurisdição.

Existe a necessidade de melhorias dos índices ideal ou necessário, diante das percepções das situações reais ou percebidas. Um dos fatores a ser levado em consideração são as características do ambiente policial, onde os colaboradores contribuem não apenas com sua força de trabalho intelectual, mas também, com sua capacidade física e de vida. Há divergências entre as formas de remuneração, progressão de carreira e estratégias de desempenho frente mediante a realidade que vivem.

Solicita-se do colaborador uma atividade exclusiva, já que vive integralmente para a organização, isso pode implicar, muitas vezes dificuldades de socializar-se com outras pessoas e grupos aos quais trabalham e também, com outras pessoas da sociedade.

Os resultados por delegacias demonstram divergências entre si. Algo formidável foi a receptividade de todas as delegacias estudadas e seus colaboradores. Pessoas abertas e preocupadas com a instituição onde trabalham, desejosas de não serem apenas um número, mas de serem ouvidos para tornarem a organização melhor. Mantendo o orgulho na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

BURKE, M.; BORUCKI, C.; HURLEY, A. *Reconceptualizing Psychological Climate in a Retail Service Environment: A multiple-stakeholder perspective*. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, n. 5, p. 717-729, 1992.

CHANLAT, J.F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: _____. **O Indivíduo na Organização**. São Paulo: Atlas, 1992.

DAMATTA, R. **Carnavais, malandros e heróis**. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

ETZIONI, A. **Organizações modernas**. 7. ed. São Paulo: Pioneira, 1984.

ENGEL, J.; BLACKWELL, R. D.; MINIARD, P. W. **Comportamento do consumidor**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

GOODE, W.J. e HATT, P.K. **Métodos em Pesquisa Social**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1968.

- GRANT, Adam. **Cultura organizacional**: como construir uma cultura de originalidade. Disponível em: <<https://hbr.org/2016/03/how-to-build-a-culture-of-originality>>. Acesso em 01 de março de 2016.
- HAMZE Alipour, F. **The relationship between organizational climate and communication skills of managers of the Iranian physical education organization**. *Procedia Social and Behavioural Sciences*, Vol. 30 No. 21, pp. 421-428, 2011.
- HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: international differences in workrelated values**. Beverly Hills: Sage Publications, 1980.
- JAHANGIR, N.; HAG, M. **Organizational citizenship behaviour**: its nature and antecedente. *Brac University Journal*, Vol. 1 No. 2, pp. 75-85, 2004.
- MINTZBERG, H. *et al.* **Safári de Estratégia**: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2000.
- MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- PODSAKOFF, P.M., *et al.* **Common method biases in behavioral research**: a critical review of the literature and recommended remedies”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 No. 5, pp. 879-903, 2000.
- PRESTES MOTTA, F. C. e CALDAS, M. P. **Introdução**: cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo: Brasiliense, 1997.
- RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989.
- REICHERS, A. E.; SCHNEIDER, B. *Climate and culture: evolution on constructs*. In: SCHNEIDER, B. **Organizational climate na cultura**. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
- SAUSEN, Jorge Onide. **Ideologia, cultura e clima organizacionais**: um estudo exploratório em organizações de naturezas diferentes. Dissertação mestrado. UFRGS, 1991.
- SHAHIN, A. BEHESHTIN, B. **The relationship between organizational behaviour and corporate entrepreneurship: an empirical study in Iran industries**. *International Journal of Business & Globalization*, Vol. 5 No. 3, pp. 280-296, 2010
- SCHNEIDER, B.; BOWEN, D. *Employee and Customer Perceptions of Service in Banks: Replication and extension*. **Journal of Applied Psychology**, v. 70, n. 3, p. 423-433, 1985.
- SCHNEIDER, B.; SALVAGGIO, A.; SUBIRATS, M. **Climate strength**: a new direction for Climate Research. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 2, p. 220-229, 2002.
- SILVA, Adriano José Siqueira da. **O impacto das variáveis cultura e clima organizacional na gestão do capital intelectual**: um estudo comparativo entre Brasil, Canadá, Irã e Líbano, 2012.
- SROUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- SHERMERHORN, J. **Management for productivity**. 3. ed. New York, 1999.
- ZOHAR. **Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications**. *Journal of Applied Psychology*, 65: 96-102, 1980
- ZOHAR, D., LURIA, G. **A multilevel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates**. *Journal of Applied Psychology* 90 (4), 616–628, 2005.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Administração pública 1, 4, 6, 7, 12, 71, 147, 164, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 192, 205, 210, 215, 222, 223, 224, 250, 253, 254, 255, 262, 289, 290, 291, 300, 301

Avaliação de desempenho 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 136, 169, 178, 219, 304, 307, 315, 316

B

BCC 166, 167, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 198

C

Capacidade de absorção 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143

CCR 166, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 198

Competitividade 4, 36, 37, 46, 50, 60, 62, 64, 68, 69, 70, 86, 134, 135, 141, 181, 302, 324, 337, 338, 407, 408, 428, 429, 431, 438

Contabilidade 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 50, 51, 53, 58, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 129, 254, 301, 323, 335, 363, 365, 366, 379, 380, 392, 393, 436

Contratações públicas 1, 3, 4, 12, 13, 14

Contratos administrativos 179, 180, 183, 187, 188, 192, 193, 263

Cooperativa 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236

Cooperativismo 122, 225, 226, 228, 229, 230, 231, 233, 234, 235, 236, 237, 416, 417

D

DEA 166, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 194, 196, 197, 198

Desempenho operacional 132, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142

Direito cooperativo 225

E

Eficiência 1, 3, 4, 6, 7, 12, 13, 16, 28, 32, 34, 38, 39, 43, 50, 61, 78, 85, 90, 133, 137, 149, 152, 158, 159, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 183, 187, 188, 192, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 216, 233, 235, 239, 240, 265, 271, 290, 301, 305, 306, 338, 378, 385, 417

Estratégias em cooperativas 225

Ética 15, 16, 18, 24, 131, 215, 288, 292, 346, 419

Experimento 119, 121, 123, 124, 129, 266, 271

F

Feedback 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 61, 244, 285, 287, 313, 332

Ferramenta de gestão 25, 32, 33

Fiscalização 4, 13, 161, 179, 180, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 238, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 257, 263, 387

G

Gastos públicos 194, 195, 197, 204, 238, 242, 291, 301

Gerenciamento da qualidade 60, 62, 63

Gestão 15, 18, 19, 25, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 40, 45, 46, 47, 49, 51, 53, 55, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 106, 107, 109, 111, 114, 116, 117, 118, 133, 135, 136, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 163, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 202, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 214, 215, 216, 223, 224, 225, 227, 228, 230, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 248, 249, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 259, 263, 264, 275, 278, 279, 288, 292, 297, 298, 299, 300, 301, 306, 321, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 344, 345, 346, 355, 366, 368, 370, 371, 378, 379, 381, 382, 383, 384, 385, 391, 392, 419, 424, 426, 432, 433, 435, 436, 437, 438, 439

Gestão aeroportuária 146

Gestão de cooperativas 225

Governança 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 160, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 254, 264, 271, 292, 300, 303, 366, 407, 417, 419

Governança de tecnologia da informação 72, 73, 75, 76, 86, 87

I

Infraero 7, 146, 147, 148, 149, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164

Institutos federais de educação 194, 290

Integração com cliente 132, 135, 141, 142

Integração com fornecedor 132, 134, 135, 140, 141

Integração interna 132, 134, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 278, 279

L

Lean Information Technology 72, 73

Lei 8.666/93 1, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 181, 183, 191, 192

M

Manutenção de registros históricos 119

O

Obras de infraestrutura 1, 2, 3, 4, 7, 12

Organização empregadora profissional 47, 48

Organizações 25, 26, 28, 31, 36, 37, 40, 41, 43, 44, 45, 49, 58, 60, 61, 64, 67, 68, 69, 70, 73, 131, 132, 133, 135, 136, 137, 150, 151, 164, 179, 217, 224, 225, 227, 229, 238, 240, 245, 247, 248, 251, 275, 276, 277, 278, 279, 282, 287, 288, 292, 294, 303, 306, 315, 323, 332, 335, 346, 371, 378, 379, 383, 421, 425

P

Patrimônio 15, 17, 18, 22, 23, 24, 149, 262, 290, 351, 352, 353, 355, 399, 400, 423

Pequenas e Médias Empresas (PMES) 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 436

Perfil do colaborador 47

Políticas públicas 196, 198, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 216, 217, 219, 220, 221, 222, 223, 241, 245, 251, 255, 258, 419, 421, 431, 433, 434, 435

Produtividade 4, 13, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 68, 70, 74, 106, 107, 116, 137, 170, 171, 188, 195, 196, 203, 228, 280, 326, 408, 418, 428

Profissional contabilista 15, 24

Q

Qualidade de vida no trabalho 33, 36, 37, 39, 41, 43, 44, 45, 46

R

Reciprocidade 119, 120, 121, 122, 123, 124, 129, 130, 213, 313, 371

Recursos humanos 36, 41, 43, 44, 50, 53, 61, 136, 194, 231, 264, 326, 334, 335

Redes 169, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 220, 221, 222, 223, 224

Regime diferenciado de contratações – rdc 1, 4, 12

Relações público-privadas 146

Reputação 119, 120, 121, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129

S

Sociedade 7, 15, 16, 17, 23, 24, 39, 40, 45, 48, 73, 120, 121, 122, 149, 151, 153, 156, 159, 160, 161, 162, 167, 180, 188, 195, 209, 210, 211, 212, 213, 216, 217, 219, 220, 223, 225, 227, 228, 230, 233, 234, 235, 236, 238, 239, 241, 242, 244, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 260, 262, 267, 271, 277, 278, 280, 281, 282, 286, 287, 290, 291, 337, 340, 345, 378, 396, 398, 418

Sociedades mercantis 225

Sociedades por ações 225

T

Terceirização 47, 48, 51, 52, 54, 58, 150, 179, 180, 182

Transparência 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 123, 210, 211, 215, 216, 217, 219, 221, 241, 247, 249, 252, 254

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-775-8



9 788572 477758