

**IMPACTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS  
NA GESTÃO E PREVENÇÃO DE DESASTRES: O PAPEL HABILITADOR OU  
RESTRITIVO DOS DRONES  
ODS 9, 11 e 13**

Eliazar Alves (Universidade Unitau)  
Prof. Dr. Ademir Pereira dos Santos (Universidade Unitau)  
Prof. Dr. Edson Trajano (Universidade Unitau)  
Prof. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues (Universidade Unitau)

**Resumo**

Este artigo analisou como a cultura organizacional pública brasileira influencia a gestão e prevenção de desastres, com foco na integração de dados de levantamentos de drones para mitigar os impactos dos eventos climáticos extremos. Utilizou-se uma revisão sistemática da literatura de natureza documental, buscando artigos na base SciELO de 2015 a 2025, também foi utilizado documento em correlatos em base de dados adversas. A análise desta temática identificou padrões sobre cultura, gestão de desastres e dados de drones. Os resultados apontaram que burocracia, rigidez hierárquica, fragmentação institucional, aversão ao risco e uma cultura de sigilo são desafios. Essas características "emperram" a administração, dificultando a agilidade e a adoção de dados de drones para gerar maior velocidade de respostas, impactando aquisição, compartilhamento de dados e experimentação. A cultura brasileira, com hierarquia, personalismo e "jeitinho", e a percepção de uma administração burocrática e ineficiente, adicionam complexidade. Em contraste, o senso de dever, espírito de serviço público, disciplina e profissionalismo podem ser facilitadores, impulsionando soluções inovadoras e inclusive com a utilização de uso de dados de drones, especialmente em ambientes colaborativos. Em conclusão, a adoção eficaz de drones na gestão de desastres depende da superação de barreiras culturais. Recomenda-se promover uma cultura de inovação e aprendizado contínuo, flexibilizar processos, fomentar colaboração interinstitucional e incentivar lideranças que habilitem este tipo de mudança.

**Palavras-chave:** Cultura Organizacional; Instituições Públicas; Gestão de Desastres; Prevenção de Desastres; Drones.

**Introdução**

A crescente frequência e intensidade de eventos climáticos extremos têm imposto desafios sem precedentes à gestão e prevenção de desastres globalmente. No Brasil, esta realidade se manifesta em cenários de inundações, deslizamentos e incêndios, que demandam uma resposta eficaz e coordenada das instituições públicas. Paralelamente, o avanço tecnológico introduz ferramentas inovadoras. De



acordo com Lehner et al. (2024) e Silva et al. (2024), os Veículos Aéreos Não Tripulados (VANTs), ou drones, emergem como um recurso de valor inestimável para a mitigação, monitoramento e resposta a esses eventos. A capacidade de mapeamento rápido, avaliação de danos, apoio em busca e salvamento, e auxílio logístico representa um salto qualitativo nas operações de desastre, exigindo uma nova dinâmica operacional das organizações (LEHNER et al., 2024).

Neste contexto, o papel das instituições públicas – incluindo Defesa Civil, corpos de bombeiros, secretarias e órgãos ambientais – é multifacetado e crucial ao longo de todo o ciclo do desastre. Contudo, a eficácia da atuação é intrinsecamente moldada pela cultura organizacional. De acordo com Schein (2009), características como burocracia, rigidez hierárquica e fragmentação institucional, frequentemente observadas no setor público, podem gerar impactos significativos na capacidade de resposta e prevenção, especialmente na adoção, integração e uso eficaz de tecnologias como os drones (PIRES; MACÊDO, 2006; CAVAZOTTE et al., 2015). Conforme Message e Vilha (2023), a cultura pode ser um facilitador que impulsiona a inovação ou um obstáculo que perpetua práticas obsoletas e a subutilização de ferramentas valiosas.

O presente artigo tem como objetivo analisar como a cultura organizacional das instituições públicas brasileiras influencia a gestão e prevenção de desastres, com ênfase na capacidade de integrar e otimizar o uso de tecnologias emergentes como os drones. Para o contexto de Caraguatatuba e o Litoral Norte de São Paulo, onde desastres climáticos são uma preocupação constante, a relevância desta pesquisa é acentuada. A compreensão dos impactos culturais na gestão de desastres e na incorporação de drones é vital para o desenvolvimento regional, a resiliência das comunidades e a otimização dos recursos públicos.

## **Revisão da literatura**

### **Gestão e prevenção de desastres**

De acordo com Gomes e Salas (2001), desastres são eventos perturbadores que causam sérios danos e interrupções, demandando uma resposta que excede a



capacidade local. A gestão de desastres compreende um ciclo contínuo de atividades para reduzir riscos, preparar, responder e recuperar-se. Este ciclo inclui mitigação, preparação, resposta e recuperação. A eficácia depende crucialmente da coordenação interinstitucional e intersetorial (GOMES; SALAS, 2001).

### **O papel estratégico dos drones na gestão de desastres**

Drones representam uma tecnologia com potencial transformador na gestão de desastres, otimizando operações em todas as fases do ciclo. Equipados com câmeras e sensores, podem realizar levantamentos topográficos para mitigação e identificar zonas vulneráveis a deslizamentos ou inundações (LEHNER et al., 2024). Na resposta, a agilidade na coleta de dados em tempo real sobre áreas inacessíveis permite avaliação rápida de danos e localização de vítimas (LEHNER et al., 2024). Podem, ainda, auxiliar na entrega de suprimentos, monitoramento de incêndios e avaliação pós-desastre (LEHNER et al., 2024). Lehner et al. (2024) demonstram que o sensoriamento remoto baseado em drones pode fornecer com precisão e eficiência imagens de altíssima resolução e dados de modelo de superfície digital para medir alterações volumétricas, sendo úteis para identificar riscos geomorfológicos e para o monitoramento costeiro. Silva et al. (2024) afirmam que o uso de drones em análises multitemporais de áreas frágeis, como as restingas, é fundamental para o monitoramento da qualidade ambiental e a prevenção de riscos como inundações e avanço de areia sobre áreas urbanas. Ademais, Silva et al. (2024) pontuam que a metodologia com drones proporciona resultados rápidos a baixo custo operacional, utilizando softwares de código aberto, o que é indispensável para países emergentes como o Brasil, onde prefeituras possuem recursos financeiros limitados para monitorar extensas áreas.

A integração eficaz dos drones impõe demandas significativas às instituições, como a necessidade de infraestrutura, treinamento especializado e flexibilidade operacional (LEHNER et al., 2024). Além disso, questões regulatórias, de privacidade e de interoperabilidade entre sistemas são desafios para o pleno aproveitamento dessa tecnologia (LEHNER et al., 2024).



## **Cultura organizacional**

A cultura organizacional é um conceito fundamental para compreender o funcionamento das organizações, especialmente no setor público. Schein (2009) define cultura como "um padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração interna". É uma "programação mental coletiva" que distingue um grupo de outro, influenciando comportamento, tomada de decisões e prioridades (HOFSTEDE; MCCRAE, 2004; ZEMOJTEL-PIOTROWSKA; PIOTROWSKI, 2023). Hofstede (1991) ainda ressalta que a cultura se manifesta através de símbolos, heróis, rituais e valores, sendo estes últimos o núcleo da cultura.

Os elementos da cultura manifestam-se em artefatos visíveis (estruturas, rituais, linguagem, tecnologia, normas), valores expostos (ideias do que é bom/correto, que orientam o comportamento) e pressupostos básicos compartilhados (crenças inconscientes). Esses elementos guiam o "sentir, pensar e agir", reforçando o sistema de valores vigente e diferenciando organizações. A cultura influencia como as organizações lidam com o conhecimento, estimulam a aprendizagem e adotam inovações.

Dentre os modelos para analisar as dimensões culturais, destacam-se as contribuições de Geert Hofstede, que buscou explicar padrões de comportamento em diferentes culturas nacionais a partir de sua pesquisa na IBM. O modelo mais recente de Hofstede-Minkov compreende seis dimensões (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011; HOFSTEDE; MINKOV, 2010):

**Distância do Poder (PDI):** Extensão em que membros menos poderosos aceitam e esperam distribuição desigual de poder. Alto PDI implica aceitação da hierarquia e busca de guias em superiores (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011).

**Individualismo versus Coletivismo (IDV):** Grau de integração do indivíduo em grupos. Individualistas focam na independência; coletivistas, em laços sociais fortes e lealdade ao grupo, onde pertencer a um grupo é importante (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011).



Aversão à Incerteza (UAI): Como uma sociedade lida com o desconhecido e a ambiguidade. Forte UAI indica evitação de riscos, preferência por estruturas e muitas regras, pois a incerteza é vista como ameaça (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011).

Masculinidade versus Feminilidade (MAS): Divisão de papéis emocionais entre gêneros. Masculinas são competitivas e focadas em sucesso; femininas, em relações e qualidade de vida (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011).

Orientação de Longo Prazo versus Curto Prazo (LTO): Foco dos esforços das pessoas, seja no futuro (perseverança, economia e adaptabilidade às tradições em contextos modernos), ou no passado/presente (tradição, orgulho nacional, cumprimento de obrigações sociais) (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011). Países com orientação de longo prazo são mais receptivos a investimentos profundos em mudanças de longo prazo e se concentram em resultados futuros.

Indulgência versus Restrição (IVR): Reflete atitudes sobre a satisfação de necessidades relacionadas ao prazer de viver. Indulgentes permitem livre gratificação; restritivas suprimem impulsos por normas (HOFSTEDE, 2001; HOFSTEDE, 2011).

Ainda que Hofstede tenha sido alvo de críticas metodológicas, como a validade de face e correlação entre dimensões, sua estrutura permanece influente (NG; LIM, 2018; ZEMOJTEL-PIOTROWSKA; PIOTROWSKI, 2023). Modelos como o de Schwartz, com dimensões como Inserção versus Autonomia e Hierarquia versus Igualitarismo, também influenciam o comportamento e podem prever gastos governamentais, sugerindo que a cultura impacta diretamente decisões de investimento público (NG; LIM, 2018).

### **Cultura organizacional no setor público**

A cultura organizacional no setor público possui particularidades. Drucker (2002) atribuiu-lhe caráter estratégico para o desenvolvimento nacional, mas essas organizações dependem significativamente do ambiente sociopolítico e de mandatos externos (DRUCKER, 2002).

De acordo com Pires e Macêdo (2006), características comuns na administração pública brasileira incluem burocratismo, interferência política externa, autoritarismo centralizado, paternalismo e aversão ao empreendedorismo. Há forte base no caráter jurídico da ação pública, mas socialmente pauta-se em privilégios



personalistas, resultando em modernização incompleta. Um exemplo é a Polícia Civil do estado do Ceará, que, apesar da rigidez hierárquica esperada em uma organização policial, apresenta ambiguidades e contradições na aplicação de normas. Isso exemplifica um ponto mais amplo sobre a administração pública brasileira: embora tenha uma forte base legal, ela é socialmente influenciada por privilégios personalistas. Resultando baixa inovação do setor público, caracterizada por clientelismo e favorecimento político. (LOPES JÚNIOR et al., 2011).

Conforme Pires e Macêdo (2006) e Cavazotte et al. (2015), essa rigidez, hierarquia e burocracia excessiva podem "emperrar a máquina administrativa", dificultando agilidade e adaptação, essenciais em mudanças. A falta de inovação e aprendizado contínuo, aliada à centralização de decisões e à aversão ao risco, representa um desafio para novas tecnologias. Instituições públicas tendem a ter culturas menos voltadas ao aprendizado contínuo do que as privadas (CAVAZOTTE et al., 2015). A cultura organizacional militar, embora com profissionalismo e criatividade, contrapõe-se à hierarquia e disciplina, que dificultam a descentralização e delegação, e a implementação de uma cultura de cobrança de resultados (SANTOS et al., 2014).

Para analisar essas nuances, a visão multiparadigmática de Meyerson e Martin (1987) permite identificar a coexistência de aspectos culturais influenciados ou não por novas ideologias de gestão, revelando a tensão entre estruturas mentais e práticas sociais. A cultura de uma organização pública pode ser pressionada a mudar quando a cultura da sociedade e seus sistemas de referência se transformam (SILVA; FADUL, 2011).

Motta e Gomes (2019) apontam que traços marcantes da cultura brasileira que se refletem nas organizações incluem a hierarquia (tendência à centralização do poder), o personalismo (passividade e aceitação dos grupos inferiores), a malandragem (flexibilidade e adaptabilidade como "jeitinho"), e a figura do aventureiro (pouco disciplinado, aversão ao trabalho metódico). O "jeitinho brasileiro", a informalidade, o protecionismo e a afetividade influenciam a gestão das empresas no país, com prevalência de interesses pessoais sobre os coletivos (MOTTA; GOMES,



2019). Há uma percepção de que a administração pública brasileira ainda mantém um sistema burocrático superado (PIRES; MACÊDO, 2006; MOTTA; GOMES, 2019).

Pires e Macêdo (2006) indicam que a estabilidade no serviço público, embora um atrativo, pode levar a descompromisso e desmotivação, com a percepção de que "padrinhos políticos" têm mais sucesso do que o mérito. A ineficiência e a resistência a inovações são características de estruturas públicas com alta centralização e formalização, que impedem a adaptação às necessidades do contribuinte. Há uma disputa entre a burocracia centralizadora e as forças inovadoras que buscam flexibilidade e gestão empreendedora. O controle político excessivo e a descontinuidade administrativa (projetos de curto prazo, duplicação de esforços, administração amadora) também dificultam a modernização e a inovação tecnológica.

## **Método**

A natureza do objeto deste estudo com a influência da cultura organizacional de instituições públicas na gestão de desastres e na adoção de dados concretos de drones demandam uma abordagem que aprofunde a compreensão dos fenômenos complexos envolvidos. A abordagem predominantemente qualitativa, justificada pela necessidade de explorar nuances desta cultura no setor público, responsável pelas ações de respostas em desastres climáticos, tal percepção pode aprofundar na realidade social destas instituições como fruto de uma construção social na abordagem de diferentes autores em relação aos fenômenos associados a cultura organizacional destas.

A pesquisa se caracteriza como uma revisão sistemática da literatura, sendo, portanto, de natureza documental. O objetivo é mapear, analisar e sintetizar o conhecimento científico produzido sobre a cultura organizacional de instituições públicas e seus impactos na gestão e prevenção de desastres, com foco na integração de tecnologias inovadoras como os dados gerados pelos drones.

A coleta de dados documentais foi realizada em diversas fontes de informação científica com a estratégia de busca com palavras e termos chaves para otimização dos resultados, no SciELO (Scientific Electronic Library Online) buscou



estrategicamente artigos publicados entre 2015 e 2025 para capturar discussões e avanços contemporâneos sobre cultura organizacional e instituições públicas, também foi buscado por gestão de desastres, prevenção de desastres, redução de riscos de desastres, drones, veículo aéreo não tripulado(VANT).

O conteúdo dos artigos foi analisado para identificar padrões em temas como "impactos da burocracia", "resistência à inovação", "desafios de colaboração", "percepção sobre tecnologia", "cultura organizacional em instituições públicas", "impactos na gestão de desastres", "adoção de drones" e a "integração de tecnologias". A interpretação crítica busca correlações e lacunas, focando nas interações entre cultura, gestão de desastres e uso de drones. Este tipo de pesquisa é essencial para identificar lacunas e construir base teórica nesta temática. A etapa de revisão textual, gramatical e de concordância do manuscrito foi realizada com o auxílio de ferramentas de Inteligência Artificial Generativa (IAG). Especificamente, utilizou-se o modelo de linguagem Gemini 2.5 Flash (Google, 2024), que foi aplicado na versão final do texto para garantir a clareza, coesão e a aderência às normas gramaticais e de escrita científica, sem, contudo, interferir no conteúdo técnico ou nas análises originais desenvolvidas pelo pesquisador.

## **Resultados e discussão**

A revisão sistemática da literatura revelou impactos da cultura organizacional de instituições públicas na gestão e prevenção de desastres, com implicações diretas para a integração de tecnologias como os drones. Os achados destacam a complexa relação entre os valores e práticas institucionais e a capacidade de inovar e responder a crises.

### **Desafios da cultura organizacional pública na gestão de desastres e o uso de drones**

As instituições públicas operam sob cultura de burocracia excessiva e rigidez hierárquica, resultando em processos decisórios centralizados e pouca autonomia para níveis operacionais. Essa lentidão "emperra a máquina administrativa",



comprometendo a agilidade na gestão de desastres e impactando a adoção de drones, que exige rapidez na aquisição e operação. Licitações demoradas ou múltiplas aprovações para uso de um equipamento em campo podem inviabilizar a eficácia dos drones em emergências.

A fragmentação institucional cria "silos" de conhecimento, dificultando comunicação e colaboração entre órgãos com culturas e prioridades distintas. Isso prejudica o compartilhamento de dados de drones (ex: mapeamento de Defesa Civil não chega rápido aos Bombeiros), impedindo coordenação eficaz.

A aversão ao risco e a menor cultura de aprendizado em comparação ao setor privado também são obstáculos à inovação. Há resistência intrínseca à incorporação de novas tecnologias e metodologias. Drones, por serem novos, podem ser vistos com desconfiança, rotulados como "brinquedos" ou subutilizados por falta de capacitação e medo de falhas. Essa resistência se reforça na preocupação com normas, em detrimento de resultados e inovação. A burocracia, às vezes vista como essencial para controle e legalidade, limita a experimentação e flexibilidade necessárias para a adaptação de novas tecnologias.

A cultura de sigilo e transparência limitada, presente em algumas organizações militares e policiais, representa outro entrave. Drones capturam dados sensíveis; uma cultura de sigilo pode dificultar o compartilhamento rápido e transparente dessas informações cruciais com outras agências e a população, impedindo resposta coordenada. A falta de transparência informacional pode ser percebida na não solicitação ou divulgação segregada de informações de custos, mesmo que existam.

A "inércia organizacional", onde organizações mais antigas não aderem facilmente a novas pressões isomórficas, pode perpetuar a "mortalidade" de novas práticas, como a inserção de drones. Além disso, a "profissionalização" exigida pelo setor público (ex: para gerenciar convênios) pode desviar o foco da atividade principal para a burocracia administrativa. Há um "descompasso" entre valores da administração pública brasileira e modelos gerenciais, com conceitos burocráticos



ainda adequados à hierarquia e disciplina militar, em contraposição a novos mecanismos. O impacto da distância de poder, da incerteza e do individualismo na inovação de nações é significativo: maior distância de poder e incerteza, e menor individualismo, resultam em menor capacidade de inovação (TAMBOSI JUNIOR et al., 2021).

### **Facilitadores da cultura organizacional pública na gestão de desastres e o uso de drones**

Apesar dos desafios, a cultura organizacional de instituições públicas também possui elementos que podem ser facilitadores na gestão de desastres e na integração de drones. O forte "senso de dever" e o "espírito de serviço público" impulsionam o comprometimento com o bem-estar coletivo, motivando a busca por soluções inovadoras, mesmo diante de barreiras. A busca pela profissionalização, embora por vezes burocrática, também é impulsionadora, valorizando o aprimoramento contínuo.

Em instituições com cultura de disciplina e planejamento (ex: Corpos de Bombeiros), a estrutura favorece a padronização e operação segura de drones. A capacidade de seguir protocolos e a hierarquia clara podem garantir uso organizado e dentro das normas. Contudo, disciplina e hierarquia precisam ser combinadas com flexibilidade e aceitação da inovação para não se tornar um fator limitante.

A "rede" entre organizações, como no Programa Cultura Viva, demonstra que a troca de conhecimentos e experiências é possível no setor público, facilitando o aprendizado mútuo e o fortalecimento de práticas. Esse "isomorfismo mimético", onde organizações se espelham em sucessos, pode impulsionar a disseminação de boas práticas no uso de drones. A cultura organizacional pode ser um elemento estratégico para a inovação tecnológica, incentivando o desenvolvimento criativo de soluções pelas experiências compartilhadas e pela liderança (MESSAGE; VILHA, 2023). Ambientes colaborativos e propícios à geração de ideias, com foco na inovação, demonstram melhores resultados. Uma cultura sólida também facilita a comunicação aberta e a participação na tomada de decisões, permitindo que os indivíduos



expressem seus pensamentos e habilidades (LA COTERA VEGA, 2023). O envolvimento, a consistência, a adaptabilidade e uma missão bem definida são dimensões da cultura organizacional que se relacionam positivamente com a motivação e, conseqüentemente, com a eficácia no trabalho público (LA COTERA VEGA, 2023).

A aquisição de equipamentos, capacitação de equipes (Defesa Civil, Guarda Municipal, Secretarias) e protocolos unificados para uso e compartilhamento de dados dos drones podem ser dificultados por processos lentos e falta de coordenação entre esferas municipal, estadual e federal.

A resistência à inovação e a menor cultura de aprendizado no setor público também impactam a adoção plena dos drones. A efetividade do uso não se limita à aquisição, mas à capacidade das equipes de utilizá-los estrategicamente, analisar dados e integrá-los à decisão. Se a cultura local não valoriza a experimentação, drones podem ser subutilizados, sem atingir seu potencial máximo de contribuição para prevenção e resposta a desastres.

Por outro lado, o senso de dever e o profissionalismo de muitos servidores, somados à disciplina de instituições como o Corpo de Bombeiros, podem ser forças motrizes para superar barreiras. A capacitação de equipes multidisciplinares na operação e análise de dados de drones, em colaboração até mesmo com instituições de ensino locais, pode catalisar a mudança cultural de instituições públicas, demonstrando o valor da tecnologia e incentivando flexibilidade e colaboração. Projetos-piloto bem-sucedidos podem gerar um isomorfismo mimético positivo, estimulando outras instituições a adotar a prática.

## **Considerações Finais**

A presente revisão sistemática da literatura demonstrou a complexa intersecção entre a cultura organizacional de instituições públicas e a eficácia na gestão e prevenção de desastres, com uma particularização crucial para o papel da



tecnologia de drones. Ficou evidente que a cultura exerce uma influência dual: ora atuando como um facilitador do avanço e da inovação, ora como um obstáculo que mitiga o impacto de importantes recursos e esforços. A rigidez burocrática, a centralização de poder, a fragmentação e a aversão ao risco, características frequentemente inerentes ao setor público, representam desafios significativos para a agilidade e a capacidade de resposta a desastres, bem como para a plena integração e otimização do uso de ferramentas tecnológicas emergentes como os drones.

Observou-se que a adoção de drones não é apenas uma questão de aquisição de equipamentos; ela está intrinsecamente ligada à capacidade das organizações de superar barreiras culturais. A lentidão nos processos de prevenção e resposta a desastres e a dificuldade de compartilhamento de dados entre "silos" institucionais, a resistência à inovação e a subutilização da tecnologia em função de uma cultura avessa ao risco são pontos críticos que emergem da literatura. Contudo, o forte senso de dever e o comprometimento com o serviço público, bem como a disciplina e o potencial de padronização em algumas instituições, podem atuar como forças motrizes para a superação desses entraves, impulsionando a busca por eficiência e a valorização de tecnologias que salvam vidas.

A pesquisa sobre a cultura organizacional nacional e a inovação reforça que a distância de poder e a aversão à incerteza impactam negativamente a capacidade de inovação, enquanto o individualismo a impulsiona. Estes achados são particularmente relevantes para o contexto da administração pública brasileira, que, por seus traços culturais de alta distância de poder e aversão à incerteza, pode encontrar desafios adicionais na implementação de tecnologias inovadoras como os drones. A valorização da hierarquia e a necessidade de muitas regras podem dificultar a agilidade e a experimentação inerentes ao uso de novas ferramentas em cenários de desastre.

Como recomendação este artigo sugere a promoção de uma cultura de inovação e aprendizado contínuo por investir em programas de capacitação e treinamento que incentivem a experimentação com novas tecnologias, como os drones, e que valorizem o aprendizado com erros e acertos. Isso pode ser alcançado



por meio de workshops interinstitucionais e a criação de "laboratórios de inovação" ou "incubadoras de desastres" que permitam testar e validar o uso de drones em cenários controlados, superando a aversão ao risco. Vale destacar que a flexibilização de processos e desburocratização por revisar e adaptar marcos legais e operacionais para permitir a agilidade necessária na aquisição, registro e operação de drones em situações de emergência climáticas. Também deve se desenvolver protocolos de uso que simplifiquem a tomada de decisão em campo, delegando autonomia a equipes capacitadas. Outro fator é incentivar lideranças que atuem como agentes de transformação cultural, capazes de valorizar a inovação, promover a delegação de responsabilidades e fomentar um ambiente de confiança e transparência, essencial para a adoção de novas práticas e tecnologias conexas com a realidade regional de cada local considerando as particularidades geográficas e socioeconômicas, buscando soluções adaptadas que envolvam a comunidade e as instituições locais de forma colaborativa, alinhadas aos objetivos de gestão e desenvolvimento regional.

Para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos de caso empíricos e aprofundados em instituições públicas específicas que atuam na gestão de desastres no Brasil. Tais estudos poderiam investigar a fundo as barreiras e os facilitadores culturais para a implementação de programas inovadores como a utilização de dados de drones, com entrevistas aprofundadas com operadores, gestores e decisores. Contudo, pesquisas comparativas entre instituições com diferentes níveis de maturidade no uso de drones poderiam oferecer insights valiosos sobre como a cultura organizacional impacta a inovação.

## Referências

ALVES, M. A.; KOGA, N. **Brazilian nonprofit organizations and the new legal framework: an institutional perspective**. *Brazilian Administration Review - BAR*, v. 3, n. 2, p. 68-83, jul./dez. 2006.



AMÉRICO, B. L.; TAKAHASHI, A. R. W. **Conhecimento, aprendizagem organizacional e poder na rede: um estudo de caso na Secretaria de Educação e Cultura de Coahuila, México.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 48, n. 2, p. 411-437, mar./abr. 2014.

BARETA, K.; FREITAS, C. de la R.; RICARDO, G. D. **Percepção organizacional dos trabalhadores de um complexo esportivo de Santa Catarina.** Revista Brasileira de Ciências do Esporte, v. 37, n. 1, p. 42-48, 2015.

BILHIM, J. **As Práticas dos Gestores Públicos em Portugal e os Códigos de Ética.** Sequência (Florianópolis), n. 69, p. 61-82, dez. 2014.

CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; MORENO JR., V. de A.; TURANO, L. M. **Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 49, n. 6, p. 1555-1578, nov./dez. 2015.

DRUCKER, P. **Introdução à administração.** São Paulo: Pioneira/Thomson Learning, 2002.

GOOGLE. **Gemini 2.5 Flash.** Versão 2.5. Mountain View, CA: Google, 2024. Disponível em: <https://gemini.google.com>. Acesso em: 30 set. 2025.

HOFSTEDE, G. **As dimensões culturais de Hofstede...** para amigos do AFS. [s.l.]: AFS Intercultural Programs, Inc., 2011. Disponível em: [<http://geert-hofstede.com>](<http://geert-hofstede.com>). Acesso em: 25 jun. 2025.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organization across nations.** Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.

HOFSTEDE, G.; MCCRAE, R. R. **Personality and culture revisited: linking traits and dimensions of culture.** Cross-Cultural Research, v. 38, n. 1, p. 52-88, 2004.



GOMES, J. S.; SALAS, J. M. A. **Controle de gestão: uma abordagem contextual e organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LA COTERA VEGA, J. A. **Cultura organizacional y motivación laboral en personal de una institución pública de Lima Metropolitana**. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, v. 23, p. 3571-3578, 2023.

LEHNER, M. et al. **UAV remote sensing applications in beach-cliff system monitoring of morphodynamic processes**. Mercator, Fortaleza, v. 23, e23025, 2024.

LEONE, C.; DUSSAULT, G.; LAPÃO, L. V. **Reforma na atenção primária à saúde e implicações na cultura organizacional dos Agrupamentos dos Centros de Saúde em Portugal**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 30, n. 1, p. 149-160, jan. 2014.

LOPES JÚNIOR, E. P. et al. **Rigidez e subjetividades: uma análise cultural em uma organização policial**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 45, n. 6, p. 1821-1845, nov./dez. 2011.

MEDEIROS, A. K.; ALVES, M. A.; FARAH, M. F. S. **Programa Cultura Viva e o campo organizacional da cultura: análise de políticas públicas pela perspectiva institucionalista**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 49, n. 5, p. 1215-1235, set./out. 2015.

MESSAGE, E. R. R.; VILHA, A. M. **Cultura organizacional como elemento estratégico para inovação tecnológica: estudos comparativos empresariais**. Revista GeSec, São Paulo, SP, v. 14, n. 6, p. 9441-9460, 2023.

MEYERSON, D.; MARTIN, J. **Cultural change: an integration of three different views**. Journal of Management Studies, v. 26, n. 4, p. 621-647, 1987.



MOTTA, L. A. S.; GOMES, J. S. **Interações entre cultura nacional, cultura organizacional e gestão pública.** Contabilidad y Negocios, v. 14, n. 27, p. 89-103, 2019.

NG, S. I.; LIM, X. J. **As estruturas de valores de Hofstede e Schwartz são igualmente preditivas em diferentes contextos?** Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo, v. 20, n. 4, p. 33-47, out.-dez. 2018.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, jan./fev. 2006.

SANTOS, M. de F. B. dos; FONSECA, A. C. P. D. da; SAUERBRONN, F. F. **Cultura Organizacional e Avanço do Management na Marinha do Brasil.** Cadernos EBAPE.BR, v. 12, n. 1, p. 131-162, jan./mar. 2014.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança.** São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, C. et al. **Environmental quality monitoring of restingas in the coast of southern Brazil using high resolution images: a tool for environmental management.** Engenharia Sanitaria e Ambiental, v. 29, e20240002, 2024.

SILVA, L. P. da; FADUL, É. **Administração Pública de Québec: um Caso de Mudança Cultural.** RAC, Curitiba, v. 15, n. 6, art. 4, p. 1040-1058, nov./dez. 2011.

TAMBOSI JUNIOR, J.; TAMBOSI, S. S. V.; FALASTER, C. D. **A inovação das nações: uma análise sob o viés da cultura nacional.** RGO - Revista Gestão Organizacional, Chapecó, v. 14, n. 3, p. 158-174, set./dez. 2021.



ZEMOJTEL-PIOTROWSKA, M.; PIOTROWSKI, J. Hofstede's Cultural Dimensions Theory. In: SHACKELFORD, T. K. (ed.). **Encyclopedia of Sexual Psychology and Behavior**. [s.l.]: Springer Nature Switzerland AG, 2023. p. 1-5.