



Universidade Federal do Pampa

**Campus Santana do Livramento  
Graduação em Administração  
Trabalho de Curso**

**A IMPLANTAÇÃO DA CULTURA DE PAZ NA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PAMPA COMO FORMA DE AMPLIAÇÃO NO ENTENDIMENTO  
DA CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Laura Figueira Alves<sup>1</sup>**

**Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O tema cultura organizacional tem sido muito abordado na literatura organizacional. Entretanto, diante de uma série de situações que começam a ocupar espaço no contexto das universidades federais em função de um processo de (des)ideologização das instituições públicas esta pesquisa tem como objetivo analisar as ações desenvolvidas pela Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA para a implantação da Cultura de Paz como forma de ampliação do entendimento da Cultura Organizacional. Para desenvolver esta pesquisa a metodologia foi organizada a partir de um estudo de caso, com características descritivas e abordagem qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, em que foram entrevistados, por meio de uma amostra intencional, vinte e oito indivíduos e os dados foram tratados com base na análise de conteúdo. Ao final do estudo foi possível perceber que a cultura na UNIPAMPA é compreendida como um conjunto de hábitos, crenças e regras (formais e informais) dentro da organização e esses hábitos, crenças e regras são compartilhados. Assim, como foi possível identificar que as ações para implantação da cultura de paz, está acontecendo por meio de políticas que estão sendo elaboradas pela instituição com um forte enfretamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, bem como identificou-se uma forte preocupação com a Discriminação fundamentada em elementos de Raça; Etnia; Crença religiosa; Convicção filosófica ou política; Idade e geração; Nível socioeconômico; Nível educacional; Gênero biológico; Identidade de gênero; Orientação sexual; Expressão de gênero; Condição física; Transtorno mental dentre outras formas de discriminação.

**Palavras-chave:** Cultura de Paz; Cultura Organizacional; Universidade.

**IMPLEMENTATION OF PEACE CULTURE AT THE UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PAMPA AS A FORM OF ENLARGEMENT IN THE  
UNDERSTANDING OF ORGANIZATIONAL CULTURE**

**ABSTRACT:** The theme organizational culture has been much approached in organizational literature. However, in the face of a series of situations that begin to occupy space in the

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). E-mail laurinhafalves@hotmail.com

<sup>2</sup> Docente da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), *campus* Santana do Livramento - RS. E-mail: sebastiaocerqueira@unipampa.edu.br

context of Brazilian federal universities due to a process of ideologization of public institutions, this research aims to analyze the actions developed by the Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA for the implantation of the Culture of Peace as a way of broadening the understanding of Organizational Culture. To develop this research the methodology was organized from a case study, with descriptive characteristics and qualitative approach. The data were collected through a semi-structured interview, in which twenty-eight individuals were interviewed using an intentional sample and the data were treated based on content analysis. At the end of the study it was possible to perceive that culture in UNIPAMPA is understood as a set of habits, faith and rules (formal and informal) within the organization and these habits, faith and rules are shared. Thus it was possible to identify that the actions for the implementation of the culture of peace, is happening through policies that are being elaborated by the institution with a strong commitment to the Moral Harassment, to the Sexual Harassment, as well as identified a strong concern with discrimination based on elements of Race; Ethnicity; Religious Faith; Philosophical or Political Conviction; Age and Generation; Socioeconomic Level; Educational Level; Biological Gender; Gender Identity; Sexual Orientation; Expression of Gender; Physical Condition; Mental Disorder among other forms of discrimination.

**Keywords:** Culture of Peace; Organizational Culture; University.

## **LA IMPLANTACIÓN DE LA CULTURA DE PAZ EN LA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA COMO FORMA DE AMPLIACIÓN EN EL ENTENDIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

**RESUMEN:** El tema cultura organizacional ha sido muy abordado en la literatura organizacional. Sin embargo, ante una serie de situaciones que empiezan a ocupar espacio en el contexto de las universidades federales en función de un proceso de (des) ideologización de las instituciones públicas esta investigación tiene como objetivo analizar las acciones desarrolladas por la Universidad Federal do Pampa - UNIPAMPA para la implantación de la Cultura de Paz como forma de ampliación del entendimiento de la Cultura Organizacional. Para desarrollar esta investigación la metodología fue organizada a partir de un estudio de caso, con características descriptivas y abordaje cualitativo. Los datos fueron recogidos por medio de entrevista semiestructurada, en la que fueron entrevistados, a través de una muestra intencional, veintiocho individuos y los datos fueron tratados con base en el análisis de contenido. Al final del estudio fue posible percibir que la cultura en la UNIPAMPA es comprendida como un conjunto de hábitos, creencias y reglas (formales e informales) dentro de la organización y esos hábitos, creencias y reglas son compartidas. Así, con fue posible identificar que las acciones para implantación de la cultura de paz, están sucediendo a través de políticas que están siendo elaboradas por la institución con un fuerte enfrentamiento al Acoso Moral, al Acoso Sexual, así como se identificó una fuerte preocupación con la Discriminación que se basa en elementos de raza; origen étnico; Creencia Religiosa; Convicción Filosófica o Política; Edad y Generación; Nivel Socioeconómico; Nivel Educativo; Género Biológico; Identidad de Género; Orientación Sexual; Expresión de Género; Estado Físico; Trastorno Mental entre otras formas de discriminación.

**Palabras clave:** Cultura de Paz; Cultura Organizacional, Universidad.

## 1. INTRODUÇÃO

A Cultura Organizacional é um tema muito abordado na literatura voltada para os fenômenos organizacionais e atualmente, em 2019, os diferentes tipos de cultura podem ser identificados facilmente dependendo da complexidade, do ramo de atividade e do contexto público ou privado das organizações.

É com base nisto que busca-se entender como a cultura se instala em um ambiente organizacional, e como, a partir disto, a organização ou as pessoas que atuam nela passam a desencadear uma série de comportamentos geralmente difíceis de serem modificados com o tempo.

Conforme Tylor (1992) e Freitas (1991) a cultura tem grande influência tanto interna quanto externamente numa determinada organização. Acredita-se, então, que a cultura organizacional obtém influência interna pela forma como os funcionários desempenham determinada tarefa, e externa com o ambiente em que está alocada, tendo assim, que se adaptar no meio que está inserida.

Diante deste contexto, percebe-se no século XXI uma discussão sólida sobre a importância da cultura de paz nas universidades brasileiras. Conforme Milani (2004) no país há um aumento das preocupações da população em geral com a violência nas escolas e universidades e isso tem levado diversos atores sociais a buscarem alternativas para contribuir positivamente com esse tema. Ainda na visão de Milani (2004), as demandas sociais obrigam a identificar melhores estratégias de educação, mobilização e participação social capazes de construir novos valores, relações e comportamentos e isso condiz com a cultura de paz.

Com base em UNESCO (2010), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura, a implementação da cultura de paz está relacionada à prevenção e à resolução não violenta dos conflitos. Sendo uma cultura que baseia-se na tolerância, solidariedade e respeito dos direitos individuais, que sustenta a liberdade de expressão e opinião e que previne conflitos.

Como problemática e tomando-se por base o momento político brasileiro, vê-se, que as universidades públicas têm se transformado em palco de reivindicações e protestos, não obstante, também observa-se uma polarização ideológica que afeta as relações estudantis, fazendo crescer no ambiente universitário conflitos de cunhos ideológicos, políticos, raciais, culturais e esse é só um exemplo a partir do atual cenário político e pós-eleitoral que se vivencia. Neste sentido, não se pode deixar de perceber que a Universidade Federal do Pampa tem sido espaço de conflitos de ideias, que muitas vezes levam à agressão, à perseguição e à humilhação que desestabiliza o clima da instituição.

Ainda há que se observar que no espaço universitário, tendo como exemplo a Universidade Federal do Pampa, tem-se sempre a notícia de que em algum de seus 10 campi alunos atentam contra suas próprias vidas, o que faz refletir-se sobre a necessidade de se abordar, de forma institucional, a cultura de paz.

Neste contexto, a presente pesquisa tem como pergunta central: *Quais as ações desenvolvidas pela Universidade Federal do Pampa para a implantação da Cultura de Paz como forma de ampliação do entendimento da Cultura Organizacional?*

Com isso, pode-se definir como objetivo geral: *Analisar as ações desenvolvidas pela Universidade Federal do Pampa para a implantação da Cultura de Paz como forma de ampliação do entendimento da Cultura Organizacional.*

Para se alcançar o objetivo geral faz-se necessário delinear os objetivos específicos que nortearão a presente pesquisa, sendo estes:

a) Caracterizar a Cultura Organizacional na Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento; e

b) Compreender a necessidade da cultura de paz no ambiente da Universidade Federal do Pampa Campus Santana do Livramento/RS;

Desta forma, a presente pesquisa possibilita compreender como a cultura organizacional se instala na UNIPAMPA e juntamente a isso, como é implementada a cultura de paz na Universidade. Este estudo pode servir de base para outros e, conseqüentemente, também pode ser possível alcançar um entendimento maior sobre o tema e a relevância que o mesmo tem no contexto social atual em que se vive.

Também como justificativa para a realização desse estudo, tem-se o fato de que a instituição universitária estudada e, particularmente o Campus Santana do Livramento, há pouco tempo passou pela experiência do movimento de ocupação universitária, período em que os ânimos entre a comunidade acadêmica se exaltavam facilmente, sem que houvesse por parte da instituição um trabalho eficiente de mediação entre os diferentes pontos de vistas. Naquele momento era visível o conflito entre alunos, professores e técnicos administrativos.

Entendendo-se que as questões políticas nacionais têm reverberado com certa intensidade no espaço universitário, esta pesquisa justifica-se também pelo fato de que percebe-se, cada vez mais, a intervenção do estado nas formas de condução de discussões e explanações ideológicas em algumas disciplinas, trazendo à tona questões como, por exemplo, a coibição à liberdade de expressão. Espera-se que, a partir dos resultados deste estudo as interações e relações no ambiente universitário estudado possam passar por uma reflexão.

Para o desenvolvimento da pesquisa, estruturou-se o artigo em seis partes. A primeira corresponde à introdução que aborda uma visão geral sobre o tema da pesquisa, o problema, objetivo geral, objetivos específicos e a justificava para desenvolver o estudo no contexto escolhido. A segunda parte é composta pelo referencial teórico e representa o suporte sobre o assunto tratado na pesquisa, os conceitos e definições importantes para a elaboração da mesma. A terceira parte apresenta o percurso metodológico. Dando seqüência, a quarta parte traz a apresentação e discussão dos resultados, mostrando os dados coletados e, assim, tratados e discutidos. A quinta parte traz as considerações finais e, a sexta e última parte, com as referências e os apêndices.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Esse capítulo resgata os principais conceitos que envolvem a presente pesquisa, assim como a definição da cultura organizacional e a compreensão da importância da implementação da cultura de paz nas Universidades.

### **2.1 Cultura Organizacional**

A palavra cultura define-se por um conjunto de técnicas, memórias e informações compartilhadas e repassadas de geração em geração, desempenhando papel ativo do sistema de informações culturais individuais de cada ser humano (Tylor, 1992). Ainda, conforme o autor pode-se dizer que a cultura é toda a complexidade que inclui o conhecimento, crença, arte, capacidades e hábitos adquiridos pelo homem como membro da sociedade. Como pode-se observar, a cultura carrega inúmeros significados e visões que levam a diversos sentidos para cada indivíduo.

A cultura organizacional, segundo Freitas (1991), é uma ótima forma de conformar condutas, homogeneizar maneiras de pensar e viver na organização, que traz para dentro de si uma imagem positiva da mesma, onde todos são iguais e que ainda pode definir-se como um

aglomerado de valores que podem ser compartilhados por cada membro dentro da organização.

A cultura organizacional tornou-se uma das características mais utilizadas em ações a serem implementadas nas organizações, o que se considera que a análise da cultura para o equacionamento das estratégias, no processo de mudanças e inovação, é necessária para a sobrevivência das organizações no mercado.

Para Maximiano (2007) o estudo da cultura é assunto da Antropologia e é utilizado nos estudos da administração para compreender os diversos elementos que, no espaço organizacional, foram desenvolvidos pelos colaboradores mais antigos e repassados aos mais novos. Neste contexto, segundo o mesmo autor, os novos integrantes devem entender a cultura e aprender a se comportar de acordo com os elementos culturais presentes, tudo isto para serem aceitos e sobreviverem na organização.

Com isso, pode-se entender que a Cultura Organizacional compreende as normas formais e informais, os hábitos, os símbolos e os valores adquiridos por meio de processo de aprendizado e transmitidos às pessoas e aos grupos que atuam nas organizações.

Na concepção de Srour (1998), a Cultura Organizacional retrata a identidade da organização. Para esse autor a cultura é aprendida, transmitida e partilhada e que, portanto, não decorre de uma herança genética ou biológica. Resulta de uma aprendizagem socialmente condicionada. Nas organizações, a cultura impregna todas as práticas e constitui um conjunto preciso de representações mentais, um complexo definido de saberes.

Schein (1989) afirma que a 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 funcionou 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.

Fleury (1989) observa que a Cultura Organizacional é capaz de modelar os comportamentos e as formas de gestão, estabelecendo a prática dos valores essenciais à organização para estimular o comprometimento, o clima harmonioso e a consolidação de determinada base cultural interna. Para a autora, a cultura pode ainda ser considerada como forma de controle, uma vez que é capaz de garantir que as diferentes unidades e membros da organização possam atuar de forma coordenada e cooperativa, de modo que os recursos sejam obtidos e despendidos de maneira apropriada e os resultados esperados sejam alcançados.

Ao fazer-se uma análise sobre o que pensa Maximiano (2007), é possível identificar que no cotidiano profissional as pessoas sabem que precisam seguir as regras ditadas pela cultura da organização para não errarem, e que decorre desta realidade a ideia de se “sobreviver” às organizações.

Ainda para Maximiano (2007), as organizações apresentam, em algumas ocasiões, dificuldades para resolver seus problemas de adaptação externa e convivência interna, neste momento, a organização passa a conviver com as seguintes disfunções de cultura:

- a) Dificuldade de entender e processar as mudanças ambientais;
- b) Resistência generalizada à necessidade de mudança interna;
- c) Dificuldade de aceitar outras culturas e pontos de vista alheios;
- d) Tendência a subestimar outros grupos, especialmente concorrentes e clientes;
- e) Uso excessivo de jargão ou vocabulário ocupacional, como disfarce de solidez intelectual, prejudicando a comunicação com outros grupos;
- f) Tendência a utilizar recursos para cuidar mais da própria organização do que do desempenho da missão ou do atendimento aos clientes.

Cury (2001) afirma que é necessário reconhecer que todas as mudanças serão bem-sucedidas, profundas e duradouras se atingirem a Cultura Organizacional. Na visão do autor, a cultura abrange um conjunto de propriedades percebidas que formam laços no ambiente de trabalho, abrangendo normas formais, conjunto de regras não escritas e condicionando as atitudes das pessoas dentro da organização.

Ainda com base em Cury (2001), tem-se que a inovação é um processo difícil e requer mudança nas restrições organizacionais que operam sobre as pessoas. Neste sentido, o autor enfatiza que a cultura da organização envolve um conjunto de pressupostos psicossociais, como normas, valores, recompensas e poder, sendo atributo intrínseco à organização. Visto isto, Cury (2001) elucida que a mudança no processo de uma organização só terá sucesso com o envolvimento e auxílio dos membros que atuam no ambiente do trabalho.

Após os conceitos já transcorridos, percebe-se que a Cultura Organizacional pode sofrer mudanças ao longo do tempo mesmo que a organização resista a elas, afinal a Cultura Organizacional não é algo pronto e acabado, mas está em constante transformação, de acordo com a sua história, os seus atores e a conjuntura atual, e com isso, o próximo tópico abordará a Cultura de Paz.

## **2.2 Cultura de Paz**

A cultura de paz relaciona-se à prevenção e à resolução não violenta dos conflitos. É uma cultura baseada na tolerância e solidariedade que respeita todos os direitos e opiniões individuais resolvendo os conflitos diretamente em suas fontes (UNESCO, 2010).

Conforme Milani (2004), para construir uma cultura de paz é necessário promover transformações indispensáveis para que a paz seja o principal atributo para todas as relações humanas e sociais. O autor afirma, ainda, que esta cultura requer mudanças no que refere-se à valores, como justiça, diversidade, respeito, cooperação e participação por parte das pessoas, grupos, instituições e governos.

De acordo com a ONU (1999), Organização das Nações Unidas, a cultura de paz define-se por conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida que promovem os direitos humanos e a liberdade, que proporciona a paz entre as pessoas, os grupos e as nações, que pode assumir-se como uma estratégia política para a mudança na realidade social.

Para Milani (2010), a cultura de paz procura resolver os problemas por meio do diálogo, da negociação e da mediação, e isso é uma questão de conscientização, mobilização, educação e informação de todos os níveis sociais. O autor revela, ainda, que a cultura de paz dá-se a longo prazo e que leva em conta todo o contexto histórico e político da sociedade.

Ainda conforme o autor citado acima, a cultura de paz não é significada por não haver conflitos, pelo contrário, é a forma de como os conflitos serão conduzidos, por meio pacífico e justo e nesse princípio Milani (2004, pg. 57) aponta:

No modelo da cultura de paz, é possível analisar a violência como um fenômeno multidimensional e multicausal, que manifesta por expressões individuais, grupais e/ou institucionais, e cujo enfrentamento exigirá mudanças – culturais, sociais, econômicas, morais – de parte de todos. Desse modo, é enfatizada a viabilidade de reduzir os níveis de violência através de intervenções fundamentais na educação, saúde, participação cidadã e melhoria da qualidade de vida.

Segundo o Ministério da Saúde (2015), no ambiente de trabalho, pode-se promover a cultura de paz para que os colaboradores consigam rever suas ideias, atitudes e ações nas

relações de trabalho. Também aponta que esta promoção da cultura de paz integra a favor da construção de uma sociedade pautada nos valores de justiça social, igualdade entre os sexos, eliminação do racismo, tolerância religiosa, respeito às minorias, educação universal, equilíbrio ecológico e liberdade política.

Conforme sugere Milani (2010, pg. 63), promover a cultura de paz faz com que se favoreça o estabelecimento de uma linguagem comum entre os campos do saber, com diferentes dominações, sendo assim “por exemplo, a saúde refere-se à prevenção da violência; a Educação à educação para a paz; as Ciências Sociais à investigação para a paz; a Psicologia à resolução de conflitos; o Direito aos direitos humanos...”

Tendo abordado estes conceitos, ainda com base no autor citado acima, pode-se entender que a cultura de paz se torna cada vez mais importante no cotidiano de cada indivíduo, seja no seu local de trabalho, lazer ou no seu ambiente acadêmico. Com a cultura de paz, pode-se contornar os conflitos de forma justa, não incitando a violência, uma vez que em meados do século XXI esteja propício para que tais gerações de conflitos venham a acontecer. Assim Milani e Dias (2003) tratam que a educação para a paz somente se torna possível com uma educação em paz, o que revela que para a cultura de paz transcorre-se com todos os envolvidos no processo educacional.

Para Milani e Dias (2003), no ambiente escolar torna-se possível refletir sobre a condição um dos outros através do diálogo dos educadores e educandos e a educação para a paz deve educar sobre um conhecimento construído em diálogo com toda a sociedade presente no ambiente escolar ou universitário.

É de suma importância enfatizar a prática e a implementação da cultura de paz no ambiente escolar, uma vez que tanto nas escolas quanto nas universidades há conflitos diariamente, e a sociedade convive com eles (Nascimento; Salles, 2013).

Conforme estes autores, pode-se entender que o ambiente escolar é um dos lugares mais importantes para a discussão e implementação da cultura de paz, uma vez que se pode solucionar os devidos problemas e conflitos na base do diálogo e da responsabilidade com o próximo para haver o respeito mútuo e buscando a essência do ser humano no processo da educação.

Após ter-se abordado as teorias e conceitos para o entendimento do fenômeno tratado neste estudo, a seguir apresenta-se os aspectos metodológicos que guiam a presente pesquisa.

### **3. PERCURSO METODOLÓGICO**

A presente pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso a ser realizado na Universidade Federal do Pampa campus Santana do Livramento/RS, tendo como objetivo analisar as ações desenvolvidas pela Universidade Federal do Pampa para a implantação da Cultura de Paz como forma de ampliação do entendimento da Cultura Organizacional. Segundo Fachin (2006, p. 45) o método de estudo de caso “é caracterizado por ser um estudo intensivo, levando-se em consideração a compreensão do assunto investigado”. Conforme este pensamento, Gil (2010) define que o método de estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, permitindo assim que o investigador tenha um amplo e detalhado conhecimento.

Ainda como característica, este estudo pode ser identificado como descritivo, pois, conforme Vergara (2008) a pesquisa descritiva é aquela que expõe características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo correlações entre variáveis e definir sua natureza, a mesma não tem o objetivo de explicar os fenômenos descritos, mesmo que estes sirvam como explicação.

Nesta pesquisa optou-se pela abordagem qualitativa que, na visão de Richardson (1999), traduz uma tentativa de compreensão detalhada dos significados e características percebidos pelos entrevistados, logo esse tipo de abordagem permite uma melhor compreensão dos dados coletados através das entrevistas.

Para a coleta de dados realizou-se entrevistas semiestruturadas, que na visão de Triviños (2008) valorizam o investigador e fazem com que o informante sinta-se à vontade, enriquecendo assim a investigação. O autor em questão define a entrevista semiestruturada como aquela que é composta de certos questionamentos, com base em teorias e hipóteses, relacionados à pesquisa, oferecendo assim amplo campo de interrogativas, ou seja, à medida que as respostas vão surgindo também surgirá novos questionamentos, enriquecendo ainda mais a pesquisa.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada composto por duas etapas. A primeira etapa denominada “Perfil do Entrevistado” buscando identificar as características de cada respondente e a segunda etapa, “Áreas Temáticas”, composta por seis questões com o objetivo de entender os aspectos relacionados aos objetivos na visão dos entrevistados.

Para tanto, como população-alvo da pesquisa foram considerados os discentes, docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal do Pampa Campus de Santana do Livramento/RS.

Os sujeitos de pesquisas foram selecionados intencionalmente, sendo que a pesquisa envolveu 28 sujeitos, sendo 17 mulheres e 11 homens, e para manter a confidencialidade de suas identidades, foram atribuídas a elas siglas de acordo com seu respectivo sexo, sendo mencionados como *EM-1 (Entrevistada Mulher 1)*, *EM-2 (Entrevistada mulher 2)*, *EH-1 (Entrevistado Homem 1)*, *EH-2 (Entrevistado Homem 2)*, e assim sucessivamente.

Ressalta-se, então, que para este estudo população amostral, foi não probalística, sendo escolhida intencionalmente em função de tempo de contato com a instituição estudada, tempo para responder aos questionamentos e fazer parte de um dos segmentos da instituição, ou seja, ser discente, docente ou técnico administrativo.

Como ferramenta de coleta de dados, acrescenta-se também a observação participativa da autora da pesquisa, visto que ela também faz parte dos grupos a serem entrevistados. Tais entrevistas foram realizadas com professores, servidores e alunos da Universidade Federal do PAMPA Campus Santana do Livramento/RS.

Os dados provenientes das fontes secundárias, foram coletados através de uma revisão bibliográfica, para Gil (2012, p. 50) a pesquisa bibliográfica “é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Este tipo de pesquisa tem como vantagem, permitir ao investigador acesso a uma gama muito maior de fenômenos tornando a pesquisa mais abrangente.

Os dados desta pesquisa foram tratados com base na análise de conteúdo, que tem como principais características a interpretação das comunicações e, segundo Guerra (2006, p. 69), “a análise do conteúdo pretende descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito.” Assim sendo, entende-se que o material coletado deve ser convertido em dados para que possa ser tratado cientificamente, de modo que remeta o leitor à análise dos mesmos.

Após aborda-se os elementos metodológicos que orientaram a presente pesquisa, a seguir passa-se para a etapa de análise dos dados coletados.



## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados após a realização das entrevistas com os discentes, docentes e técnicos administrativos da UNIPAMPA, Campus Santana do Livramento/RS. A apresentação e discussão dos resultados está organizada da seguinte forma: perfil dos entrevistados; percepções dos entrevistados sobre cultura organizacional; e percepção dos entrevistados sobre cultura de paz nas universidades.

### 4.1 Perfil dos Entrevistados

Inicialmente relata-se que as entrevistas foram respondidas por escrita, onde o entrevistado pode ler as perguntas e digitar suas respectivas respostas, nas quais eram enviadas via *online* diretamente ao entrevistador.

**Quadro 1– Perfil dos entrevistados**

Nível de Ensino	Entrevistado	Sexo	Idade
<b>Médio</b>	EM-1	Feminino	17
	EM-5	Feminino	18
	EM-6	Feminino	42
	EM-7	Feminino	18
	EH-6	Masculino	20
	EM-9	Feminino	19
	EH-7	Masculino	19
<b>Superior</b>	EH-1	Masculino	25
	EM-2	Feminino	26
	EM-3	Feminino	59
	EH-3	Masculino	32
	EM_4	Feminino	25
	EM_8	Feminino	19
	EM-10	Feminino	31
	EM-11	Feminino	38
	EM-13	Feminino	24
	EM-14	Feminino	35
	EM-15	Feminino	24
	EM-16	Feminino	29
EM-17	Feminino	28	
<b>Especialização</b>	EH-5	Masculino	58
	EH-8	Masculino	49
	EM-12	Feminino	47
	EH-10	Masculino	41
<b>Mestrado</b>	EH-11	Masculino	33
<b>Doutorado</b>	EH-2	Masculino	34
	EH-4	Masculino	48
	EH-9	Masculino	40

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme o quadro 1, foram entrevistados 28 indivíduos na UNIPAMPA campus Santana do Livramento/RS, nos quais representam tanto docentes, como discentes e técnicos administrativos. Pode-se observar que os entrevistados são 17 mulheres e 11 homens, ambos com idade entre 17 e 59 anos.

Em referência às análises dos dados, esta pesquisa baseou-se em Bardin (2011), que explica que a análise de conteúdo se trata de um conjunto de instrumentos metodológicos utilizados para analisar dados qualitativos e obtém-se como função o desvendar crítico, e é

desenvolvida em fases, sendo elas: a organização do material de análise, a codificação, a categorização, o tratamento dos resultados e a inferência e a interpretação dos resultados.

## **4.2 Percepção dos Entrevistados sobre a Cultura Organizacional**

Ao abordar-se os entrevistados sobre a cultura organizacional, que se refere às normas formais e informais, aos hábitos, aos símbolos e aos valores adquiridos por meio de processo de aprendizado e transmitidos às pessoas e aos grupos que atuam nas organizações, pode-se observar diversas opiniões. A maior parte dos entrevistados, com relação à Cultura Organizacional, responderam que não entendem nada sobre cultura organizacional, porém, para EH-2 é um conjunto de hábitos, crenças e regras (formais e informais) dentro da organização. E isso condiz com o que EM-15 apresentou como resposta, sendo que esta salientou que cultura organizacional são as normas, regras e costumes de uma empresa. Já EM-9 respondeu tratar-se de uma identidade própria aderida por uma organização. O respondente EH-11 afirmou que:

Entendo que a cultura organizacional trata dos costumes comportamentais gerais manifestados no âmbito da instituição, por parte de discentes, docentes, técnicos, dentre outros pertencentes à comunidade organizacional.

A EM-17, em seu entendimento sobre cultura organizacional, salienta:

Valores compartilhados pelas pessoas dentro da organização, que foram construídos no decorrer dos anos e, da mesma forma, podem ser alterados no decorrer dos anos. É a cultura construída pelas pessoas que fazem parte do local.

Tais pensamentos vão ao encontro do que diz Srour (1998), a cultura organizacional retrata a identidade da organização, juntamente com os conjuntos relacionados à costumes, regras e normas.

Pode-se observar que, a maioria dos entrevistados não souberam responder sobre cultura organizacional, no entanto, a próxima etapa da entrevista passa-se a abordar a cultura organizacional na UNIPAMPA.

### **4.2.1 Cultura Organizacional na UNIPAMPA**

Ao serem abordados sobre como identificam a cultura na UNIPAMPA, diversos respondentes também não souberam responder, porém o respondente EH-2 afirmou que:

Identifico a cultura organizacional na UNIPAMPA através das comunicações institucionais (sobretudo por e-mail), da forma como as atividades de gestão são desenvolvidas, pelo modo como os diferentes grupos atuam em torno de suas prioridades, da dinâmica das atividades coletivas (reuniões).

Tal resposta condiz com o pensamento de EH-8, onde ele expôs que:

Um ponto que se percebe claramente é a acessibilidade dos alunos em contatar os setores da universidade, o corpo docente e as coordenadorias. Tão grande a cultura organizacional neste sentido que recentemente até o número de representantes discente no CONSUNI, maior órgão na estrutura hierárquica da UNIPAMPA, dobrou de 3 para 6.

Ao analisar o pensamento de ambos os respondentes, pode-se notar que a comunicação da Universidade é um elemento cultural demarcado, uma vez que, para eles, é o que caracteriza a UNIPAMPA no seu estilo de cultura como organização.

A respondente EM-7 afirmou que identifica a cultura da UNIPAMPA na forma como a instituição resolve os seus problemas por meio de seus membros. E isso vai ao encontro do que pensa EH-10, quando enfatiza que na Universidade a cultura identifica-se como acolhedora e receptiva, uma vez que é incentivada nos momentos de integração.

Quando se trata da identificação da cultura na organização, alguns pontos são parecidos nas respostas dos entrevistados, a questão comportamental é citada por diversos entrevistados, bem como a comunicação estabelecida entre todos os meios da Universidade, seja através de alunos, professores ou servidores. Isso passa a coincidir com o que EM-17 responde:

Eu identifico que é uma cultura que ainda reproduz o individualismo, de maneira geral, as pessoas na UNIPAMPA são distantes umas das outras, focadas em suas próprias ascensões profissionais.

Ao analisar-se a resposta do EM-17, notou-se que esse respondente direcionou a sua resposta mais para o lado pessoal, em contraponto a EH-11 afirma:

Por se tratar de uma Universidade em consolidação, entendo ser difícil rotular a cultura, ao menos no presente momento. Entretanto, já é possível perceber diferenças culturais expressivas dentre suas distintas unidades.

Assim, essas afirmações vão ao encontro com o Freitas (1999) onde ele afirma que a identificação da cultura organizacional expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando a um sentido de direção e unidade, tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros.

Observando-se que os entrevistados fazem parte de três categorias distintas na UNIPAMPA, ou seja, discentes, docentes e técnicos administrativos, foi questionado sobre como esses relacionam suas atividades com a cultura da organização. O respondente EH-4 afirma:

Acredito que me relaciono de forma ativa, uma vez que, como docente, preciso fazer parte das atividades onde a cultura organizacional se manifesta, tendo possibilidade de opinar e decidir, nas instâncias deliberativas, bem como conversar com meus pares sobre questões relativas a UNIPAMPA. Também pelo cumprimento de regras estabelecidas na organização.

Em contrapartida com este posicionamento, a EM-9 relata que:

A cultura da UNIPAMPA é abrangente, cada um vê de uma maneira diferente porém essa cultura da instituição se relaciona diretamente com a formação que terei e por consequência qual a cultura que levarei comigo para futuros empreendimentos, negócios e emprego.

Essas respostas estão em convergência com o pensamento de Medeiros Filho (1992), que diz que a cultura organizacional pode ser vista como uma combinação dos principais elementos constitutivos da organização, como a filosofia, os valores, processos, usos, costumes e comportamentos formais e informais, que transformam-se numa organização única e distinta das demais organizações existentes na comunidade. Com isso, na visão dos entrevistados, a UNIPAMPA destaca-se com a sua cultura da cordialidade e cada pessoa inserida nela pode ter sua opinião e conseguir expô-la.

Ainda na mesma linha de pensamento do autor citado acima, o respondente EH-3 afirma que:

Um aspecto que percebo é o esforço da UNIPAMPA em nos fazer permanecer em seus espaços acadêmicos por mais tempo, seja através das grades curriculares que são extensas, seja através do tripé universitário ensino-pesquisa-extensão, ou através de bolsas institucionais para trabalhar em setores como NUDE, Coordenadorias etc.

Com isso, pode-se observar que, na visão de EH-3, a UNIPAMPA desenvolve atividades fazem com que as pessoas queiram e gostem de estar inseridas na Universidade, neste sentido Lucena (1999), aborda que a cultura predominante torna-se com o tempo a identidade da organização, perpassando o desempenho de suas ações, atitudes, comportamentos e formulações claras e objetivas da missão para obtenção bons resultados.

Já a respondente EM-13 ponderou que:

Como aluna e participante de diretório acadêmico, percebo este acolhimento da universidade, que permite, havendo o interesse do acadêmico, da sua interação nas mais diversas atividades, no seu desenvolvimento, e no respeito às suas particularidades.

O entrevistado EH-11 relata que:

Como servidor, relaciono a cultura de uma Universidade em consolidação com a UNIPAMPA e as atividades desenvolvidas no âmbito administrativo positivamente: utilizar-se de exemplos positivos e de sucesso de outras instituições de ensino superior preexistentes de modo a tê-los como padrão ou base, e, da mesma forma, utilizar os exemplos negativos destas de modo a jamais implementá-los.

Com base nas falas citadas, mais uma vez pode-se observar que o acolhimento da Universidade é uma grande característica da cultura organizacional, uma vez que diversos respondentes apontaram este tema como fundamental para designar a cultura da Universidade. Ainda, para a respondente EM-6 *“Uma convivência pacífica influencia positivamente para a cultura organizacional da Universidade”*. E o respondente EH-5 percebe *“o respeito que há por parte de todos, desde os alunos até os professores e os demais que se relacionam”*. Necessário ressaltar que os entrevistados que estão há menos tempo na UNIPAMPA não conseguiram esboçar alguma resposta sobre a relação das suas atividades na instituição e a cultura organizacional.

#### **4.3 Cultura de Paz no Ambiente da UNIPAMPA**

Ao serem questionados sobre a cultura de paz no ambiente universitário, diversos respondentes apontaram que não sabiam do que se tratava, e, segundo Soares; Teixeira (2018) a cultura de paz é uma forma de desenvolver sensibilidades humanas para alicerçar relações sociais mais pacíficas no campo educativo” e esse tema ainda é pouco discutido nas organizações.

Entretanto, os entrevistados EH-4, EH-11, EM-12, EM-13 e EM-17 afirmaram que não conseguem identificar a cultura de paz na Universidade. Por outro lado, EM-11 afirma que:

Existem uma soma de fatores que impedem a existência de um ambiente de paz na UNIPAMPA, envolvendo desde questões relativas à política nacional, até a disputa política interna do Campus. Acredito que, atualmente, exista um conjunto de hábitos que atuam no sentido contrário à cultura de paz.

O posicionamento da EM-11 parece ser importante para o desenvolvimento desta pesquisa, uma vez que, na visão desta entrevistada, ficou nítida a certeza de que não há uma cultura de paz na UNIPAMPA, e ainda, que existam fatores impeditivos para a existência da mesma, sendo este o mesmo posicionamento do entrevistado EH-5 que comenta:

Não percebo uma cultura de paz, acho que esta nomenclatura traz um significado muito substancial, que para mim seriam políticas de tolerância, as diversas abordagens relacionadas à temática do respeito, entre outras ações que não são feitas com intensidade na instituição. Mas acho que "paz" no seu sentido mais comum pode ser vista, uma vez que os perfis dos cursos e a região fronteira são grandes estimuladores dessa superficial noção de paz.

Dito isso, na visão de Soares e Teixeira (2018) “a cultura de paz pode fazer referência a um conjunto de princípios e valores que são consoantes à ideia de construção de um mundo mais justo, digno e harmonioso”. E, assim, o respondente EH-1 afirma que:

A paz no ambiente acadêmico está muito relacionada com o respeito. Onde há respeito, também existe a paz. A paz é uma sensação de poder ser você, mesmo que seus hábitos ou opiniões sejam diferentes, você será respeitado.

Diferente do EH-1, a entrevistada EM-3 sugere que “*faltam palestras motivacionais e palestras sobre relacionamento interpessoal para melhorar a convivência na UNIPAMPA*”. Já o respondente EH-7 afirma que identifica a cultura de paz na Universidade da seguinte forma:

Embora alguns professores demonstrem abusar um pouco da autoridade e descartarem um pouco da necessidade dos alunos, vejo relato inclusive nos grupos de redes sociais de alguns professores que pensam mais ou menos dessa forma: universidade boa é universidade sem alunos.

Acredita-se que as diferentes visões sobre a identificação da cultura de paz na UNIPAMPA relacionam-se à diferença de papéis que cada entrevistado desenvolve no âmbito universitário, sendo aluno, professor ou técnico administrativo. Para cada característica dos entrevistados, notou-se uma forma diferente de pensar ou de expor sobre a cultura de paz na Universidade, infere-se também que isso possa ser devido ao tempo que cada um esteja inserido na instituição.

Finalizando os questionamentos para os entrevistados, buscou-se saber como esses percebem a importância da cultura de paz no âmbito universitário para a mediação de eventuais conflitos. Sendo assim, sobre a intermediação de conflitos a respondente EM-6 afirma:

Sim, a cultura de paz pode amenizar os conflitos, não há outra maneira de haver uma boa convivência no ambiente da universidade onde todos são ímpares e têm suas divergências. Mas sempre dentro do respeito ao ser humano, aos seus direitos. Discursos de ódio devem ser SIM combatidos, não é admissível que dentro da comunidade acadêmica discursos assim tenham espaço.

Já os entrevistados EH-2 e EM-13 discordam entre si. A respondente EM-13 afirma que “*Não, tais problemas só podem ser solucionados através do respeito. Paz e respeito são conceitos totalmente diferentes, na minha opinião existe "paz" na universidade mas não existe o devido respeito.*” Seguindo a mesma linha de pensamento, o respondente EH-2 pondera:

Não, acho que os problemas existentes só podem ser solucionados com uma gestão de qualidade, as pessoas precisam ser mais abertas às críticas construtivas e evitarem comentários degenerativos, que em nada cooperam, apenas trazem mais instabilidade e conflito.

Com uma visão ainda diferente dos demais respondentes, EM-12 sugeriu que:

Conflitos amenizados talvez. Solucionados não. Pois dependem do ser humano, e tentar mudar a forma de pensar de alguém é difícil e leva-se tempo, esforço desnecessário muitas vezes. Creio que cada um na sua vivência e aprendizado irá se dar conta da necessidade de uma cultura de paz na UNIPAMPA.

Com a divergência nas respostas dos entrevistados, pode-se observar que a maioria tem certa dificuldade na compreensão da cultura de paz na universidade, dito isso, na visão de Noleto (2010) a cultura de paz no ambiente universitário baseia-se em tolerância e solidariedade, que respeita todos os direitos individuais, que assegura e sustenta a liberdade de opinião e que se empenha em prevenir conflitos, resolvendo-os em suas fontes. Isso faz com que possa-se entender que no ambiente universitário todos desejam a paz, porém não designam como cultura propriamente dita.

Na visão do entrevistado EM-17, pode-se identificar um quesito ainda mais profundo sobre a cultura de paz na UNIPAMPA, visto que ela trouxe à tona a Justiça Restaurativa, uma vez que a mesma é servidora que está integrada na implementação da cultura de paz na UNIPAMPA e trabalha com a qualidade de vida dos professores e técnicos administrativos. Então, cabe ressaltar que Justiça Restaurativa conforme Bonini e Candido (2014) é um modelo complementar de resolução de conflitos, com base numa lógica não punitiva. Com isso EM-17 afirma:

Não observo acontecer a justiça restaurativa, poderia acontecer através de algumas ferramentas, como, por exemplo, na promoção dos círculos de construção de paz em diferentes espaços institucionais. Da mesma forma, alguns valores que são caros da cultura de paz, como o não julgamento, a empatia, o respeito, o saber ouvir e saber a hora de falar, podem ser estimulados por nós em nosso dia a dia nos grupos dos quais fazemos parte, sejam eles grupos de professores, equipes de trabalho, colegas de curso, etc.

Um dos entrevistados aponta que constantemente ouve falar sobre a adoção da cultura de paz na UNIPAMPA e que essas políticas para sua implantação estão para ser aprovadas em breve no Conselho Universitário, mas que essa discussão está ainda em nível de Reitoria, muito embrionária, mas que em função da Coordenadoria de Ações Afirmativas da Instituição e as diversas capacitações sobre racismo institucional, as diferentes visões sobre os alunos cotistas, assim como a necessidade de proteger os alunos/alunas LGBTQ+, está mais do que na hora obter-se uma cultura de paz.

A entrevistada EM-11 ouviu falar de uma aluna em um dos Campi da UNIPAMPA que após ser vítima de assédio acabou se suicidando, na visão desta entrevistada isso é muito triste para a instituição, além de gerar uma sensação de inquietude, visto que os desdobramentos de tudo isso não são manifestados de maneira clara, não se sabe ao certo as medidas cabíveis a serem tomadas em relação ao assediador, visto que na UNIPAMPA as instâncias que tratam dessas questões são burocráticas e pouco humanizadas.

Para minimizar conflitos hoje a universidade conta com órgãos como Ouvidoria que recebe todas as denúncias de situações que não estejam em acordo com as condutas adequadas dos membros da comunidade acadêmica da UNIPAMPA no que tange às relações interpessoais e às questões éticas, na visão da entrevistada EM-11. Esta entrevistada ainda cita que a UNIPAMPA tem a Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos

Disciplinares, a COPISPAD. Mas, para a entrevistada não são essas as instâncias que provocariam uma mudança na cultura, para ela, quando se fala de Ouvidoria e de COPISPAD se fala de punição e o seu entendimento é o que as pessoas precisam aprender a ser tolerantes, a UNIPAMPA precisa ensinar a tolerância e então talvez nem precisássemos de um Setor de Ouvidoria ou de uma COPISPAD.

EH-1 entende que:

A UNIPAMPA já avançou bastante e que o crescimento da comunidade acadêmica acabou sendo o responsável por mudanças significativas, visto que a instituição passou a contar com mais alunos e professores, sendo que parece que cada vez chegam alunos mais diferenciados em termos de orientação sexual, em termos de idade e não se pode descartar que o conflito de geração é presente no nosso campus, mas as pessoas se acostumaram a conviver com pontos de vistas diferenciados e isso é muito bom.

A cultura de paz na visão da entrevistada EM-12:

Vai acabar acontecendo, mas não porque todos querem, mas será fruto de um grupo que hoje já trabalha com qualidade de vida no trabalho dos servidores da UNIPAMPA, o pessoal da CAF que está sempre falando sobre as questões raciais e sobre a necessidade de convívio com tolerância de todas as ordens e então vale ressaltar que as pessoas que estão na CAF falam todo o tempo de inclusão de negros, de pessoas com deficiência, aqui no Campus temos alunas muçulmanas que usam véu, temos alunos indígenas e para incluir de verdade é preciso uma cultura de paz.

A UNIPAMPA está organizando a COPREVI, a Comissão de Prevenção de Violência Institucional e parece que esse é um grande salto para a cultura de paz, na visão da entrevista EM-11 parece que não tem nada estabelecido ainda, mas já há rumores.

Com base nas respostas dadas pelos entrevistados fica evidente que a cultura de paz como elemento de mediação na UNIPAMPA ainda necessita ser mais discutida, em que os respondentes apontam, em muitos momentos não ter familiaridade com o termo, sendo papel da instituição implantar e disseminar a cultura de paz. Com base nas respostas de alunos, professores e técnicos administrativos, esses visualizam a cultura de paz como uma ferramenta capaz de unir as pessoas em torno de uma convivência mais harmoniosa no Campus e na UNIPAMPA como todo, mas que para a maioria dos entrevistados esse tema ainda carece de maior esclarecimento para ser melhor absorvido pela comunidade acadêmica.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Considerando a importância de se observar o momento político que o país vive, as fortes pressões que as universidades federais têm sofrido por parte do governo federal, as questões de (des)ideologização como forte corrente que começa a ocupar os espaços universitários, depurando ou reduzindo pressupostos acerca das questões étnico-raciais, das questões de gênero, das questões de transfobia, homofobia, xenofobia, misoginia, sexismo, machismo, questões de assédio sexual e moral que esta pesquisa teve como objetivo analisar as ações desenvolvidas pela Universidade Federal do Pampa para a implantação da Cultura de Paz como forma de ampliação do entendimento da Cultura Organizacional.

Observando-se alguns relatos, no que tange ao objetivo específico “caracterizar a Cultura Organizacional na Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento”,

vê-se que a cultura na UNIPAMPA é compreendida como um conjunto de hábitos, crenças e regras (formais e informais) dentro da organização e esses hábitos, crenças e regras são compartilhados na instituição estudada. Sendo que na UNIPAMPA a cultura organizacional se manifesta através do tipo de comunicação utilizado na organização, que em função da sua condição de universidade multicampi, essa comunicação se dá muito mais via e-mails, bem como a universidade pesquisada tem como forte elemento da cultura organizacional a forma como as atividades de gestão são desenvolvidas, o modo como os diferentes grupos atuam em torno de suas prioridades e a dinâmica das atividades coletivas. Tem-se então que UNIPAMPA tem uma cultura organizacional de decisões tipicamente colegiadas, sendo o Conselho Universitário - CONSUNI o órgão institucional que mais dissemina a cultura na organização, pois no CONSUNI são deliberadas as resoluções, normativas, regimentos institucionais que devem ser seguidos pela comunidade de alunos, professores e técnicos administrativos.

A cultura organizacional da UNIPAMPA parece estar presente no campus de Santana do Livramento RS, em que segue de maneira uniforme os valores e as crenças institucionais que estão ditas nos documentos basilares desta instituição universitária, como por exemplo o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, que é fruto de uma construção coletiva e plenamente participativa.

Neste contexto, com essa pesquisa foi possível identificação que a forma de gestão da UNIPAMPA é a representação mais personificada da cultura organizacional, ou seja, a gestão é participativa e a todo o tempo a comunidade, através de seus representantes discentes, docentes e técnicos administrativos, são consultados sobre os caminhos a serem adotados pela instituição e isso inclui até mesmo as questões orçamentárias e como os recursos financeiros serão utilizados.

Com relação ao objetivo específico “compreender a necessidade da cultura de paz no ambiente da Universidade Federal do Pampa Campus Santana do Livramento/RS”, ao final desta pesquisa identifica-se que a UNIPAMPA ainda não tem em funcionamento uma cultura de paz. Porém, movimentos já existem para que a instituição comece a desenvolver ações para a implantação desta cultura no seu contexto organizacional. Sendo que está para ser aprovado no CONSUNI o documento com as Políticas de Prevenção de Violência Institucional. Observou-se com este estudo que a universidade ora estudada tem problemas estruturais relacionados à diversidade de sua comunidade acadêmica. Neste contexto, a UNIPAMPA tem um cenário acadêmico em que são reunidos no Campus Santana do Livramento um conjunto de pessoas (alunos, docentes e técnicos administrativos) com pensamentos, comportamentos e ideologias bem distintas. Porém, todo o tempo identificou-se como elemento da Cultura Organizacional e, conseqüentemente, também elemento da Cultura de Paz o respeito entre esses diferentes atores organizacionais.

Hoje a UNIPAMPA tem instâncias que observam e punem aqueles que apresentam comportamento não compatível com o que está previsto no serviço público federal. Entretanto, a instituição parece carecer de uma instância que não seja punitiva, mas sim preventiva no que tange a melhores relações e interações no ambiente de trabalho. Investigando um pouco mais sobre a COPREVI, foi possível identificar em documentos que ainda estão sendo apreciados no órgão máximo da instituição que é o CONSUNI, que a cultura de paz será implantada via Comissão Permanente de Prevenção de Violência Institucional e as políticas que constam nesse documento que ainda será aprovado estão sendo estabelecidas no sentido de prevenir situações como Violência Física, ou seja, qualquer conduta que ofenda à integridade ou à saúde corporal; Violência Psicológica mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito



de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação do indivíduo.

Nas ações para implantação da cultura de paz, percebeu-se nas políticas que estão sendo elaboradas pela instituição um forte enftretamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, bem como identificou-se uma forte preocupação com a discriminação fundamentada em elementos de Raça; Etnia; Crença religiosa; Convicção filosófica ou política; Idade e geração; Nível socioeconômico; Nível educacional; Gênero biológico; Identidade de gênero; Orientação sexual; Expressão de gênero; Condição física; Transtorno mental dentre outras formas de discriminação.

Conclui-se então, que a Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, está buscando desenvolver ações que possam garantir uma melhor harmonia e convivência entre as categorias acadêmicas que formam o seu contexto universitário. Com esse estudo observa-se, de maneira clara, que as ações que estão sendo desenvolvidas para a implantação da cultura de paz levam em consideração aquilo que a instituição tem enquanto elementos que configuram a sua cultura organizacional, levando a um entendimento de que Cultura de Paz e Cultura Organizacional na instituição investigada terão uma relação próxima, inferindo-se que, a partir do momento em que uma for alterada haverá um impacto sobre a outra.

Entende-se que este estudo deverá ter uma continuidade em função de a cultura de paz está em fase embrionária na instituição, necessitando que se vá a campo em segundo momento para identificar se o que foi estabelecido como política de implantação efetivamente aconteceu no ambiente universitário estudados e identificar quais resultados a implantação dessa cultura de paz está trazendo para UNIPAMPA.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições70, 2010.

BONINI, Luci M. M. e CANDIDO, Valéria Bressan. **Cultura de paz e a Justiça Restaurativa**: O resgate da dignidade humana dos adolescentes. São Paulo. Ed. Ícone. 2014

CURY, Dejalena de Pinheiro Rebouças de. **Sistemas, Organização & Métodos**: uma abordagem gerencial. São Paulo: Atlas, 2001.

FACHIN, O. **Fundamentos de Metodologia**. 5 ed. [rev.]. São Paulo: Saraiva, 2006.

FLEURY, Maria Tereza L. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional**: formação, tipologias e impacto. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.  
\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. – 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo**: Sentidos e formas de uso. 1 ed. São João do Estoril: Principia, 2006.

- LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1999.
- MAXIMIANO, Antônio César Amarú. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MEDEIROS FILHO, Benedito Cabral de. **Revolução na Cultura Organizacional**. São Paulo: STS, 1992.
- MILANI, M. Feizi. **Cultura de paz: estratégias, mapas e bússolas**. Salvador: INPAZ, 2003.
- MILANI, M. Feizi. **Violências x cultura de paz: a saúde e cidadania do adolescente em promoção**. Salvador, Bahia. 2004.
- MS. Ministério da Saúde. **Reflexões sobre a cultura de paz e não violência no trabalho**. Brasília: 2015.
- NOLETO, Marlova Jovchelovitch. **A construção da cultura de paz: dez anos de história. Cultura de paz: da reflexão à ação; balanço da Década Internacional da Promoção da Cultura de Paz e Não Violência em Benefício das Crianças do Mundo**. Brasília: Unesco; São Paulo: Associação Palas Athena, 2010
- ONU. Resolución A/RES/53/243, aprobada por la Asamblea General el 6 de Octubre de 1999. **Declaración y programa de acción sobre una Cultura de Paz**. New York, 1999.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SCHEIN, Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. 2ª ed. EUA: Jossey-Bass, 1989.
- SOARES, E. M.; TEIXEIRA, M. Lezilda. **Práticas educativas e cultura de paz: articulando saberes e fazeres**. Caxias do Sul, RS: Educus, 2018.
- SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1 ed. – 17. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- TYLOR, E. **Cultura Um Conceito Antropológico**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 1992.
- UNESCO. **Cultura de paz: da reflexão à ação; balanço da Década Internacional da Promoção da Cultura de Paz e Não Violência em Benefício das Crianças do Mundo**. – Brasília: 2010.
- VERGARA, Silvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

## APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este roteiro de entrevista tem como objetivo levantar dados para o estudo intitulado “A implantação da Cultura de Paz na Universidade Federal Do Pampa como forma e ampliação no entendimento da Cultura Organizacional” a ser aplicado na cidade de Santana do Livramento/RS. O presente estudo tem a orientação do prof. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão. Sendo esta pesquisa um requisito para obtenção do título de Administradora do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Ressalta-se que os dados aqui coletados são absolutamente sigilosos, não serão divulgadas quaisquer informações que levem à identificação dos informantes-chave.

### PARTE I – Identificação do Entrevistado

Data Aplicação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

**1.2 Idade:** \_\_\_\_\_

**1.3 Estado civil**

- a) ( ) Solteiro
- b) ( ) Casado
- c) ( ) Divorciado
- d) ( ) Outros

**1.4 Nível de Ensino:**

- a) ( ) Ensino Médio
- b) ( ) Ensino Superior
- c) ( ) Especialização
- d) ( ) Mestrado
- e) ( ) Doutorado

**1.5 Há quanto tempo você trabalha/estuda na Universidade Federal do Pampa?**

- a) ( ) Meses
- b) ( ) Menos de um ano
- c) ( ) Um a três anos
- d) ( ) Mais de cinco anos

### PARTE II - Áreas Temáticas

**2.1 Bloco Referente às Perguntas Relacionados ao Objetivo Específico 1- Cultura Organizacional**

2.1.1 O que você entende por cultura organizacional?

2.1.2 Como você identifica a cultura organizacional na Unipampa?

2.1.3 Como você relaciona a cultura da Unipampa com a função que você exerce na mesma (seja aluno, servidor ou professor)?

## **2.2 Bloco Referente às Perguntas Relacionadas ao Objetivo Específico 2 - Cultura de Paz**

2.2.1 Você percebe a cultura de paz no ambiente universitário?

2.2.2 Você entende que os conflitos existentes no ambiente universitário podem ser amenizados e solucionados com a cultura de paz?