



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Profissional em Administração – MPA

Nilson Vieira dos Santos

**REDES DE COOPERAÇÃO POLICIAL INTERNACIONAL: UM ESTUDO DE
RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL EM APOIO ÀS
INVESTIGAÇÕES E SOLUÇÃO DE CRIMES**

Brasília/DF
2020



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Mestrado Profissional em Administração – MPA

Nilson Vieira dos Santos

**REDES DE COOPERAÇÃO POLICIAL INTERNACIONAL: UM ESTUDO DE
RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL EM APOIO ÀS
INVESTIGAÇÕES E SOLUÇÃO DE CRIMES**

Dissertação de Mestrado Profissional do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE) da Universidade de Brasília (UnB).
Orientador: Prof. Dr. Pedro Carlos Resende Junior.

Brasília/DF
2020

Nilson Vieira dos Santos

**REDES DE COOPERAÇÃO POLICIAL INTERNACIONAL: UM ESTUDO DE
RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL EM APOIO ÀS
INVESTIGAÇÕES E SOLUÇÃO DE CRIMES**

Dissertação apresentada como requisito parcial de aprovação no Mestrado Profissional de Administração Pública do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília (UnB) à obtenção do título de Mestre em Administração Pública. Defendida por Nilson Vieira dos Santos e examinada pela banca constituída pelos doutores:

Prof. Dr. **Pedro Carlos Resende Junior.** - Orientador
Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade de Brasília – UnB

Profa. PhD. **Marina Figueiredo Moreira** – Membro interno.
Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade de Brasília – UnB

Prof. Dr. **Ricardo Ken Fujihara** – Membro Externo
Faculdade SENAC

Profa. Dra. **Josivânia Silva Farias** – Suplente
Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade de Brasília – UnB

AGRADECIMENTOS

Eterna gratidão a Deus, causa primeira de tudo que há, a Maria Amanda Mendina de Souza, minha bela e amada esposa, e a Lucas e Maria Eduarda de Almeida Santos, filhos amados, pelo apoio durante os dois anos até a conclusão deste trabalho, compreensão nas ausências e paciência nos constantes comentários sobre o mestrado.

Da mesma forma, gostaria de prestar meus sinceros agradecimentos a todos os professores do Programa de Pós-graduação em Administração Pública (PPGA) da Universidade de Brasília - UnB, em especial, ao meu orientador, Prof. Dr. Pedro Carlos Resende Junior, a quem teço elogios pela disponibilidade e paciência, e à banca de qualificação formada pelo Prof. Dr. Edgar Reyes Junior e pelo Prof. Dr. Ricardo Ken Fujihara.

Também não posso deixar de agradecer a especialíssima contribuição, dedicação e disponibilidade das doutorandas Eloisa Torlig e Lana Montezano. Assim como aos colegas do mestrado, especialmente Bruno Fontenele Cabral, Marcela Barbosa da Silva e Néelson Levy Kneip de Freitas Macêdo, pela disposição em ajudar os colegas, e do GERIR que contribuíram para o meu aprendizado e evolução acadêmica. Além disso, agradeço a participação de todos os entrevistados que se dispuseram a contribuir com esse trabalho.

Por fim, agradeço a todos aqueles que participaram dessa jornada e contribuíram de alguma forma para que esse trabalho pudesse ser concluído.

RESUMO

O objetivo geral do presente trabalho foi avaliar a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais nas investigações e na solução de crimes. O referencial teórico abordou as relações interpessoais nas redes interorganizacionais no limite transfronteiriço entre as instituições, o construto relacional confiança e o compartilhamento de informações e conhecimento, com foco na percepção da confiabilidade do ator da contraparte como pressuposto para o recebimento e entrega de informações. Foi realizada pesquisa por meio de revisão da literatura sobre o referencial teórico e feitas entrevistas semiestruturadas com os adidos da Polícia Federal de 16 países. Por meio da análise de conteúdo, foi possível obter como resultado a conclusão de que a percepção de confiabilidade da contraparte é suprimida quando a instituição goza de boa reputação, pela transferência da confiança organizacional ao indivíduo. Ainda, foi percebido a extrema relevância da presença física do adido para estabelecer elos fortes, principalmente com atores confiáveis de instituições cuja reputação é negativa. Além disso, também se constatou que o adido tem papel validador da confiabilidade dos integrantes de sua instituição na intermediação para ações conjuntas entre as instituições. Finalmente, os achados levaram à conclusão de que a rede de relações interpessoais dos adidos tem influência nas investigações e na solução de crimes, pelo incremento da disposição para compartilhar informações da contraparte e fomento à disponibilidade e qualidade destas, assim como o aceleração do seu recebimento. Por fim, foi feita proposta de intervenção no sentido de que sejam definidas estratégias para elencar as competências necessárias à função de adido, a fim de viabilizar o estabelecimento de laços interpessoais fortes, pelo incremento das interações com os atores das instituições contraparte que atuem como elo transfronteiriço entre as instituições. Também, que sejam definidas diretrizes específicas para as adidâncias, de acordo com o contexto e relevância de cada uma delas para a Polícia Federal, além de um mecanismo para prover o adido de informações sobre o resultado da sua atuação em apoio às investigações.

Palavras-chave: Relações interpessoais, Redes interorganizacionais, Confiabilidade, Compartilhamento de informações; Confiança; Cooperação internacional.

ABSTRACT

This research aims to evaluate the influence of the Federal Police's interpersonal relations' network of the legal attachés with the actors of similar international institutions on the investigations and solution of crimes. The theoretical framework approached the topic of interpersonal relationships inside the interorganizational networks on the cross-border limit between institutions, the construct of relational trust and the sharing of information and knowledge, focusing on the perception of the reliability of the counterpart actor as a prerequisite for receiving and delivering information. Research was carried out through a literature review on the theoretical framework and semi-structured interviews with Federal Police attachés of 16 countries. Through content analysis, it was possible to obtain as a result the conclusion that the perception of trustworthiness is suppressed when an institution has a good reputation, by transferring organizational trust to the individual. In addition, it was perceived the extreme relevance of the physical presence of the attaché to stablish strong links, especially with actors involved in institutions whose reputation is negative. In addition, it is also noted that the attaché portrays a validating role in the trustworthiness of the components of the institution for joint actions between institutions. Finally, the findings led to the conclusion that the attachés' network influences the investigation and solution of crimes, by increasing propension to share counterpart information and promotion of availability and quality of this information, as well as speeding up its reception. Lastly, an intervention proposal was to define strategies that will cast the necessary requirements of an attaché, as a mean to make viable the establishment of strong interpersonal ties, by increasing interactions with actors of counterpart institutions that serve as a cross-border link between institutions. Additionally, specific guidelines must be defined to the attachments, according to the context and relevance of each of them to the Federal Police, as well as a mechanism to supply the attaché with informations regarding the result of their acting supporting the investigations for the supplier or to obtain information about the result of their performance in support of the investigations.

Keywords: Interpersonal relations, Interorganizational networks, Trustworthiness, Information sharing; Trust; International Cooperation.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	27
Tabela 2	49
Tabela 3	55
Tabela 4	62
Tabela 5	66
Tabela 6	67
Tabela 7	69
Tabela 8	70
Tabela 9	73
Tabela 10	74
Tabela 11	77
Tabela 12	80
Tabela 13	82
Tabela 14	83
Tabela 15	84
Tabela 16	86
Tabela 17	88
Tabela 18	90
Tabela 19	92
Tabela 20	93
Tabela 21	94
Tabela 22	95
Tabela 23	97
Tabela 24	99
Tabela 25	100
Tabela 26	102
Tabela 27	105
Tabela 28	114
Tabela 29	117
Tabela 30	119

Tabela 31	123
Tabela 32	124

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo conceitual das relações e gênese das confianças interpessoais e interorganizacionais. Adaptado de Zaheer, McEvily e Perrone (1998).	35
Figura 2. Metodologia de revisão da literatura.....	52
Figura 3. Modelo conceitual do compartilhamento de informações na rede de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal.....	63
Figura 4. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A01	79
Figura 5. Rede de relações interpessoais do Adido A02	81
Figura 6. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A03	83
Figura 7. Rede de relações interpessoais do Adido A04	84
Figura 8. Rede de relações interpessoais do Adido A05	86
Figura 9. Rede de relações interpessoais do Adido A06	87
Figura 10. Rede de relações interpessoais do Adido A07	89
Figura 11. Rede de relações interpessoais do Adido A08	91
Figura 12. Rede de relações interpessoais do Adido A09	92
Figura 13. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A10	93
Figura 14. Rede de relações interpessoais do Adido A11	95
Figura 15. Rede de relações interpessoais do Adido A12	96
Figura 16. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A13	98
Figura 17. Rede de relações interpessoais do Adido A14	99
Figura 18. Rede de relações interpessoais do Adido A15	101
Figura 19. Rede de relações interpessoais do Adido A16	102
Figura 20. Rede interorganizacional e de relações interpessoais dos adidos da PF	104
Figura 21. Rede internacional, interorganizacional e de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal	112

LISTA DE SIGLAS

ABI – Dimensão de percepção da confiabilidade fundada na Competência (Ability), Benevolência e Integridade

FACE/UnB – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília

MJSP – Ministério da Justiça e Segurança Pública

PF – Polícia Federal

ONU – Organização das Nações Unidas

VRPQ – Validação de Roteiro de Pesquisa Qualitativa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	13
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.3 OBJETIVOS DA DISSERTAÇÃO	17
1.4 JUSTIFICATIVAS	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 REDES	22
2.1.1 <i>Redes Interorganizacionais</i>	23
2.1.2 <i>Redes Sociais</i>	24
2.2 CONFIANÇA	30
2.3 COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES E CONHECIMENTO	39
2.3.1 <i>Barreiras e facilitadores no contexto das redes de relações dos adidos</i>	44
3 MÉTODO	48
3.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA	48
3.2 PROCEDIMENTOS PARA REVISÃO DE LITERATURA	50
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	52
3.4 ANÁLISE DE DADOS	59

	12
3.5 MODELO TEÓRICO CONCEITUAL	61
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	64
4.1 ATRIBUIÇÕES DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL	64
4.2 INFORMAÇÕES COMPARTILHADAS PELA REDE DE RELAÇÕES INTERPESSOAL DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL	65
4.3 PERCEPÇÃO DE CONFIABILIDADE DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL PARA O COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES	70
4.4 MAPEAMENTO DA REDE DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS	75
4.5 RESULTADOS DA REDE DE RELACIONAMENTO DOS ADIDOS	113
4.6 BARREIRAS E FACILITADORES NO CONTEXTO DAS REDES DE RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS DOS ADIDOS	118
4.7 SÍNTESE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	125
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	129
REFERÊNCIAS	132
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA ORIGINAL...	140
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA - MÉTODO VRPQ.....	144
ANEXO A – PORTARIA Nº 155, DE 27 DE SETEMBRO DE 2018, MJSP	146
ANEXO B – IN 86/2014-DG/PF	178
ANEXO C – REDE INTERORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL (FIGURA 20 AMPLIADA)	190

1 INTRODUÇÃO

O capítulo introdutório desta dissertação de mestrado contempla a contextualização do tema, o problema de pesquisa, os objetivos que nortearam a condução do trabalho e justificativa do estudo.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A dinamicidade das relações entre pessoas e países foi enormemente incrementada por meio do avanço tecnológico das comunicações e transportes. Como consequência, houve o aprofundamento internacional da integração econômica, social, cultural e política. Esse aumento do fluxo de pessoas e coisas entre os países, conhecido como o processo de globalização, também trouxe a sofisticação dos crimes transnacionais, não só pela dimensão, mas principalmente pela evolução da sua natureza, pela adaptação da sua estrutura e atividades ao contexto mundial (Cronin, 2002). Neste sentido, o fenômeno da abertura dos mercados, conhecido como globalização, faz com que o crime organizado tenha uma dimensão transnacional, com atividades em escala global, em razão da permeabilidade das fronteiras internacionais (Nwebo & Ubah, 2015).

Diante deste cenário, a comunidade internacional, por meio da conclusão de investigações realizadas nos diversos países, constatou que a estrutura das organizações criminosas extrapolava os seus territórios e, portanto, não teriam como ser reprimidas sem que houvesse colaboração dos Estados soberanos nos quais aquelas também atuavam. Por essa razão, é cada vez maior a mobilização dessa comunidade, contexto em que os países cooperam entre si a fim de promoverem a prevenção e a repressão de crimes transnacionais organizados, utilizando uma estrutura semelhante à utilizada pelas organizações criminosas que se busca reprimir. Dessa forma, os países estão interconectados por uma estrutura cooperativa composta pelas respectivas instituições de segurança pública (Gerspacher & Dupont, 2007).

O conhecimento e a informação são os principais objetos de interação dessas redes interorganizacionais (Zhang & Dawes, 2006). Essa conceituação é ainda mais relevante no contexto da cooperação policial internacional, pois o conhecimento do *modus operandi* das organizações criminosas e das técnicas de investigação para coibi-las tem suma importância, assim como os meios hábeis a obtê-las, por meio do compartilhamento entre os cooperantes.

A luta contra o terrorismo e o crime organizado requer colaboração entre organizações de segurança pública. Entretanto, devido à falta de uma forte estrutura hierárquica, o

gerenciamento de redes não é semelhante ao gerenciamento de uma única agência governamental (Kapucu & Demirhan, 2019).

Os acordos e tratados internacionais, bilaterais e multilaterais, tais como as convenções das Organizações das Nações Unidas de Viena, Palermo e Mérida, são a consubstanciação dos esforços dos países no sentido de colaborarem entre si, pois disciplinam a cooperação para repressão e prevenção de condutas ilícitas de tráfico de entorpecentes, organizações criminosas e corrupção, respectivamente.

Essas convenções têm como signatários quase todos os países integrantes da Organização das Nações Unidas - ONU, que conta com 192 países, demonstrando que a prevenção e a repressão à criminalidade transnacional, por meio da cooperação policial, foi definitivamente incluída na agenda de política pública dos países. Isso é decorrente da conscientização de que a adoção da estrutura de funcionamento assemelhada à das organizações criminosas seria a melhor maneira de promover a repressão às suas condutas, visto que ações unilaterais não são eficazes para atingirem o objetivo da repressão das organizações criminais transnacionais (Gerspacher & Dupont, 2007).

As ações de cooperação funcionam por meio das instituições integrantes das forças de segurança pública de cada país, numa estrutura de redes, sendo estas definidas como verdadeiros nós de interconexão da macroestrutura composta por todos os integrantes (Castells, 1999). Entretanto, o fluxo de informações consequente do compartilhamento colaborativo tem intrínseca relação com a qualidade das relações interpessoais e informais existentes entre os atores responsáveis por esse mecanismo colaborativo entre as agências de segurança pública, notadamente aqueles que são os elos no limite transfronteiriço entre as instituições, pois são responsáveis por avaliar a percepção de confiabilidade do recebedor das informações (Williams, 2013).

Nesse contexto global, a Polícia Federal tem intensificado a promoção da governança da cooperação policial internacional, por meio da conexão estreita com instituições congêneres de outros países para o alcance de objetivos comuns de reprimir a criminalidade transnacional. Para tanto, são promovidos o compartilhamento colaborativo e cooperativo de informações, além de conhecimentos que sejam úteis à prevenção, repressão e investigação de condutas criminosas e à recuperação dos ativos provenientes destes ilícitos.

Malgrado haja outras modalidades de cooperação policial internacional, esta pesquisa concentrou-se nas adidâncias da Polícia Federal que atuam em embaixadas do Brasil

acreditadas em 16 países, quais sejam, África do Sul, Argentina, Bolívia, Colômbia, Espanha, Estados Unidos da América, França, Itália, México, Paraguai, Peru, Portugal, Reino Unido, Suriname, Uruguai e Venezuela. Convém assinalar que tais embaixadas constam no art. 4º do Regimento Interno da Polícia Federal, publicado na Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, do Ministério da Segurança Pública:

As missões permanentes de assessoramento em assuntos de Polícia Judiciária e de Segurança Pública junto às Missões Diplomáticas do Brasil em Assunção, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Cidade do México, La Paz, Lima, Lisboa, Londres, Madri, Montevidéu, Paramaribo, Paris, Pretória, Roma e Washington são compostas por um Adido Policial Federal e, quando necessário, em razão de peculiaridades locais, um Adido Policial Federal Adjunto.

Além de prestarem apoio às embaixadas do Brasil no exterior, os adidos também atuam como elos com instituições congêneres da Polícia Federal nos países onde estão acreditados. Dessa forma, contribuem na cooperação policial internacional para a repressão e prevenção de crimes transnacionais no Brasil e nos países nos quais estão acreditados, por meio do compartilhamento de dados e informações que contribuam com este objetivo.

Os adidos policiais que atuam em território estrangeiro não detêm o poder de polícia nos Estados onde são acreditados, pois exercem função diplomática, conforme expresso no parágrafo único do art. 4º do Regimento Interno da Polícia Federal, publicado na Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, do Ministério da Segurança Pública (Anexo A). Não obstante, os adidos têm potencial colaborativo para o compartilhamento de informações e conhecimento, seja para instrução de investigações ou ações de capacitação nas temáticas afetas às atribuições das respectivas instituições policiais. Tal compartilhamento normalmente é legitimado pela celebração de acordos de cooperação interinstitucionais, interministeriais e intergovernamentais para a criação de vínculos institucionais e pessoais que facilitam acessos e viabilizam conexões profissionais que são úteis na efetivação de ações policiais concretas, as quais também são efetivadas pelo compartilhamento do conhecimento.

Neste tocante, a literatura sinaliza a importância da confiança e da construção desta para a cooperação fronteiriça entre instituições (Bouckaert, 2012; Oomsels & Bouckaert, 2014; Williams, 2005), principalmente no que diz respeito ao compartilhamento de informações que envolvem riscos e vulnerabilidades (Pangil, Alsondos, & Othman, 2018). Contudo, há requisitos para que a confiança se estabeleça, pois é necessária uma expectativa positiva sobre as intenções e o comportamento da contraparte, também conhecida como confiabilidade percebida (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Visando à compreensão de todas as nuances da

confiança e da sua percepção na interação dos adidos para o compartilhamento de informações, o construto confiança tem significativa relevância nesta pesquisa.

Apesar da contribuição e importância da confiança no contexto sob investigação, o processo de compartilhamento de informações nas redes de cooperação policial internacional e o vínculo entre confiabilidade e o intercâmbio de informações são temas ainda pouco explorados pela literatura científica, haja vista a ausência de estudos empíricos que se ocupem desta agenda (Callens & Bouckaert, 2019). Tendo em vista esta lacuna, a presente dissertação explora o fenômeno das relações interpessoais para o compartilhamento de informações entre as instituições na estrutura colaborativa formada pelos atores que atuam como elo no limite transfronteiriço entre as instituições, conteúdo que se mostra imprescindível para analisar a influência da rede de relações dos adidos nas investigações e solução de crimes.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A Polícia Federal integra redes de cooperação policial internacional estabelecidas no contexto intergovernamental, interministerial e interinstitucional, as quais têm objetivos relacionados à prevenção e repressão de crimes, pela cooperação técnica na área de segurança pública, por meio do compartilhamento de informações e conhecimento, seja para apoio investigativo ou capacitação, conforme expresso na Instrução Normativa nº 86/2014-DG/PF (Anexo B). Seja qual for a modalidade de cooperação policial, o objetivo final será sempre a prevenção e a repressão de condutas criminosas.

Na modalidade de cooperação policial internacional efetivada por meio das adidâncias, nas quais o adido policial assume um papel de interligação transfronteiriça entre as instituições, não se conhece exatamente qual a dinâmica do compartilhamento de informações com base na percepção da confiabilidade da contraparte quando esta recebe ou provê informações.

Considerando que, para capitalização do conhecimento, as organizações precisam entender como este é criado, compartilhado e utilizado (Desouza, 2009), compreender como o conhecimento é gerenciado no contexto deste estudo permitirá a avaliação quando do estabelecimento de comprometimento, reciprocidade dos atores e qualidade da informação, uma vez que o adido estabelece vínculo com a instituição contraparte por meio de relações interpessoais. Assim, a percepção de confiabilidade do recebedor ou provedor de informações está presente no processo de compartilhamento de informações (Callens & Bouckaert, 2019).

Há, portanto, de se lançar argumentos para se responder à seguinte questão de pesquisa: **Qual a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com atores das congêneres estrangeiras na cooperação policial internacional para apoio às investigações e solução de crimes?**

Frente a tal questionamento, os esforços do presente trabalho voltam-se a analisar de que forma os adidos de Polícia Federal têm influenciado as investigações e a solução de crimes, por meio do compartilhamento de informações, a partir da percepção de confiabilidade que têm dos atores com os quais relacionam-se interpessoalmente, pois, sendo um elo da Polícia Federal da República Federativa do Brasil no limite transfronteiriço entre as instituições, são os adidos os atores que iniciam a avaliação de confiabilidade dos interlocutores estrangeiros para o compartilhamento de informações (Gill & Thompson, 2017).

Portanto, considerando que o adido é quem estabelece vínculos diádicos com atores que se encontram no limite transfronteiriço entre as instituições, fica demonstrada a relevância de se compreender o seu papel na dinâmica do compartilhamento de informações nessa modalidade de cooperação policial internacional, bem como a análise de sua influência nas investigações para as quais as informações são compartilhadas. A fronteira aqui considerada é a internacional, que ocorre nas cooperações internacionais (Buick, O'Flynn, & Malbon, 2019). Diante da discussão por ora engendrada, foram elaborados os objetivos que nortearam a condução da pesquisa.

1.3 OBJETIVOS DA DISSERTAÇÃO

O objetivo geral da pesquisa é **analisar a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais na cooperação internacional para apoio às investigações e solução de crimes.**

Para cumprir tal objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- i. Identificar e mapear a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres no limite transfronteiriço entre as instituições;
- ii. Identificar as informações compartilhadas pela rede interpessoal dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres dos países;

- iii. Descrever a percepção de confiabilidade dos adidos da Polícia Federal para o compartilhamento de informações com os atores da contraparte no limite transfronteiriço entre as instituições;
- iv. Identificar os resultados da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos para apoio às investigações e solução de crimes;
- v. Identificar as barreiras e facilitadores presentes no contexto que interferem nas redes de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais na cooperação internacional, para apoio às investigações e solução de crimes.

1.4 JUSTIFICATIVAS

A necessidade de modernização e dinamização dos trabalhos desenvolvidos pela Polícia Federal é imprescindível, notadamente a investigação de crimes transnacionais, cujo atingimento de resultados efetivos depende de cooperação entre órgãos congêneres dos países para que haja um fluxo eficiente, eficaz e efetivo de informações úteis ao desenvolvimento dos trabalhos investigativos para a repressão a condutas criminosas.

Todavia, para que os objetivos das redes colaborativas sejam atingidos, há a necessidade de compreensão dos mecanismos que o Estado e a esfera pública desenvolvem para garantir a sua efetividade. Por isso, o entendimento das crescentes formas de interação social existentes entre os indivíduos que são elos no limite transfronteiriço entre as instituições passa a ganhar relevância cada vez maior. Nesta perspectiva, a rede social formada pela interação desses atores e seus aspectos subjetivos, ligados aos vínculos relacionais e suas características, torna-se fundamental à compreensão de suas particularidades no contexto do processo colaborativo.

Neste sentido, as relações interpessoais estabelecidas entre os atores sociais sustentam as redes colaborativas, notadamente os elos transfronteiriços entre as instituições, uma vez que é onde efetivamente se dá o compartilhamento de informações (Gill & Thompson, 2017). Esse contexto evidencia que as interações sociais tornam-se centrais, pois o aspecto relacional e a posição dos atores como elo transfronteiriço entre as organizações pode ter papel crucial no atingimento dos objetivos do esforço cooperativo do compartilhamento de informações (Evans, Frissen, & Choo, 2019).

Assim, esta pesquisa permite entender qual a melhor interação entre os fatores estruturais e relacionais notáveis que influenciam o compartilhamento de informações entre as instituições, por meio de atores que são os elos transfronteiriços limítrofes entre elas, para subsidiar investigações e solucionar crimes. Especificamente, esta pesquisa busca investigar os efeitos de múltiplas dimensões da percepção da confiabilidade (competência, integridade e benevolência) nas relações da rede interpessoal dos adidos, no intuito de maximizar a obtenção de resultados a partir das suas redes de relacionamentos.

Além da necessidade de serem analisados os aspectos estruturais da rede colaborativa, importa a este trabalho deter-se nos aspectos relacionais, pois, se por meio da estrutura, pode-se observar os tipos de recursos e fluxo de informação, os aspectos relacionais podem permitir avaliar a percepção da confiabilidade e confiança que permeia a interação entre os indivíduos que se relacionam no limite entre as instituições, sendo estes os que avaliam primeiramente a disposição para prover e receber informações das congêneres estrangeiras, por meio das relações interpessoais estabelecidas com os atores transfronteiriços entre as instituições (Callens & Bouckaert, 2019).

Importa destacar, ainda, que a atividade dos adidos da Polícia Federal é distinta da policial clássica, uma vez que, para a criação de vínculos com as instituições de outros países, estes têm entre as suas atribuições o esforço no estabelecimento e manutenção de relacionamentos informais, cuja atuação objetiva é de difícil mensuração, posto que é intangível em determinadas situações. Por isso, evidencia-se a indispensabilidade de entender as crescentes formas de interação social existentes entre as conexões da estrutura cooperativa dos países, notadamente nos atores que são os elos dos limites transfronteiriços entre estas.

Cabe registrar que este pesquisador não obteve êxito em encontrar pesquisas científicas sobre o tema cooperação policial internacional, com foco na rede de relações interpessoais dos adidos policiais e a atuação destes na estrutura colaborativa com os atores de instituições congêneres dos países onde estes estão acreditados, no limite transfronteiriço entre as organizações, por meio da exploração do vínculo entre confiabilidade e confiança para o compartilhamento de informações, razão pela qual é a lacuna que esta pesquisa se propõe a preencher (Callens & Bouckaert, 2019).

Como resultado, espera-se compreender qual a influência destas relações interpessoais na cooperação policial internacional, por meio da percepção de confiabilidade do ator da

contraparte como pressuposto para o compartilhamento de informações úteis às investigações de crimes transnacionais.

De tal modo, sob o aspecto qualitativo, a descrição das relações interpessoais existentes entre os adidos da Polícia Federal e os atores das instituições congêneres dos países acreditados, ambos no limite transfronteiriço entre as instituições, e a influência destas no compartilhamento de informações para instrução das investigações, é de suma importância, pois visa à compreensão dos relacionamentos estabelecidos nessa modalidade colaborativa por meio do construto relacional confiança e da da confiabilidade percebida no processo de compartilhamento, o que demonstra a conveniência da pesquisa aos anseios científicos e institucionais.

A Polícia Federal da República Federativa do Brasil, cujas atribuições estão expressas nos termos do art. 144, §1º, IV, da Constituição Federal de 1988, e abrangem o exercício exclusivo das funções de polícia judiciária da União e de preservar a ordem pública, a segurança das pessoas, os bens e interesses da União, atividades de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras, repressão ao tráfico de drogas, do contrabando e descaminho (Brasil, 1988), dentre outras definidas em leis infraconstitucionais, foi a instituição objeto desta pesquisa por ser a única adequada, considerando que as condutas passíveis de prevenção e repressão pela Polícia Federal podem ter características transnacionais, o que obriga a utilização da cooperação policial internacional para a instrução das investigações e a consequente repressão a estas condutas. Além disso, trata-se do único órgão de segurança pública que mantém adidos em outros países e uma política interna de cooperação internacional, conforme expresso na Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, do Ministério da Segurança Pública (Anexo A) e Instrução Normativa nº 86/2014-DG/PF (Anexo B).

Dito isso, após este capítulo introdutório, a presente dissertação de mestrado está estruturada em referencial teórico, método, resultados e considerações finais. O referencial teórico apresenta os fundamentos teóricos da pesquisa, possibilitando a compreensão das origens e evolução dos conceitos de redes, relações interpessoais, confiança e compartilhamento de conhecimento. Contempla ainda conteúdo sobre as relações entre os aspectos relacionais e estruturais das redes de relações interpessoais, assim como a análise da motivação para o compartilhamento de informações a partir da percepção de confiabilidade do interlocutor, elo no limite transfronteiriço entre as instituições.

No capítulo dedicado ao percurso metodológico, encontram-se informações relacionadas ao método empregado na pesquisa, assim como a classificação e caracterização desta, contemplando a natureza do estudo, o seu delineamento, o recorte temporal e a abordagem. O *locus* da pesquisa é caracterizado nesta seção, na qual são demonstradas as razões da escolha do órgão para estudo do fenômeno, além da discussão a respeito das técnicas de coleta e análise dos dados.

Na sequência, tem-se o capítulo que apresenta e discute os resultados da pesquisa. Nas considerações finais, tem-se uma síntese dos principais resultados, as contribuições do estudo, suas limitações e sugestões para realização de futuras pesquisas. Referências, apêndices e anexos encerram o documento.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo contempla as teorias, conceitos e construtos que fundamentarão o enquadramento teórico do tema da pesquisa. O arcabouço teórico que sustenta esta dissertação está estruturado em três tópicos: (i) as redes e suas subclassificações em interorganizacionais, redes sociais e as relações interpessoais em redes sociais; (ii) o construto confiança nas suas diversas concepções, notadamente na tridimensional da confiabilidade, pelo seu papel relacional nas interações sociais, notadamente no compartilhamento de informações; e, por fim, (iii) o compartilhamento de informações nas redes colaborativas. Encerrando o capítulo, são apresentadas a síntese teórica e a estrutura de pesquisa.

2.1 REDES

O termo rede é utilizado em diversas áreas do conhecimento humano. Trata-se de um conceito recente, empregado na teoria organizacional a partir do século XX (Nohria, Nitin, & Eccles, 1994), cujas origens estão relacionadas às dificuldades dos modelos organizacionais que apresentavam poucos caminhos para os desafios contemporâneos (Balestrin & Verschoore, 2008). A palavra rede vem do latim *retiolus* e significa um conjunto de linhas que se entrelaçam, e seus “nós” são as intersecções dessas linhas, considerados “acessos a determinados locais, ou vias de comunicação pelas quais circulam elementos vivos ou informações” (Martinelli & Joyal, 2003, p. 99-100).

Martinelli e Joyal (2003) definem que as redes são estruturas dinâmicas e indeterminadas, apresentando configuração flexível e regidas por mecanismos de autorregulação, exatamente como são os sistemas adaptativos. Os autores apontam também que as redes não apresentam centro definido, sendo qualquer ponto um centro em potencial. Complementando essa definição, rede é “uma forma de organização que envolve atores interconectados e interdependentes, mobilizados em torno de objetivos comuns, compartilhando e trocando recursos entre si de forma recorrente e por meio de relações duráveis e controladas informalmente” (Nascimento & Labiak Júnior, 2011, p. 60).

O conceito de rede apresenta duas características básicas: a interação formal ou informal de atores ou organizações e a regularidade dessas interações (Loiola & Moura, 1996; Oliver & Ebers, 1998). Além disso, as redes são criadas quando indivíduos e organizações interagem para o atingimento de objetivos recíprocos (Krackhardt & Burt, 1995). Assim, uma rede é, em princípio, parceria que pode articular famílias, estados, organizações públicas e

privadas, pessoas físicas, pessoas jurídicas ou ambas, envolvendo trocas, interações, relacionamentos, cultura e valores (Inojosa, 1999). Ainda para o autor, de acordo com os objetivos e conteúdo a serem transacionados, as redes podem envolver relações interpessoais, interorganizacionais, intergovernamentais e intersetoriais.

Todeva (2006) classificou o grau de complexidade da rede em função de três tipos de dimensões: o ator, a relação (elo) e a rede como um todo. Oliver e Ebers (1998) destacam estudos que apresentam outros três níveis como foco de análise: (i) as motivações que levam à formação da rede, que são os antecedentes; (ii) o processo que consiste na gestão e coordenação da rede; (iii) e os resultados que a rede provê. Segundo Marcon e Moinet (2001), uma rede origina-se da combinação de três elementos relacionados: recursos a trocar que são a base da rede de cooperação, como informação, conhecimento e insumos; infoestrutura, que vem a ser as regras de funcionamento e ética entre os participantes; e infraestrutura, que são os meios práticos de ação, como orçamento, local, material, meios físicos e tecnológicos que propiciam a conexão entre os nós da rede.

A interação constante entre os atores e a existência de uma governança coordenadora cujos objetivos são compartilhados conformam características comuns nas tipologias de redes (Balestrin & Vargas, 2002). Entretanto, as redes podem ser de diferentes formas, em contextos e objetivos distintos, e a partir de múltiplas expressões e valores culturais, por esta razão existem tantos conceitos para o termo cooperação (Castells, 1999). Para a compreensão de uma rede, faz-se necessário ter o conhecimento de que esta é composta por três tipos de elementos: nós, ligações e fluxos, além das relações entre cada par de atores da população estudada (Reyes Júnior, Reis, Costa, & Santos, 2019; Ruffoni, Tatsch, Stefani, Schaeffer, & Grings, 2017).

Quanto à formalidade, as redes podem ser classificadas como formais, nas quais existem instrumentos formais que prescrevem as regras de conduta entre os atores, ou informais, modalidade em que há intercâmbio de informações e experiências na livre participação dos atores, possibilitando a criação de uma cultura colaborativa (Leonardo, Farina, Andreoli, & Lima, 2019).

2.1.1 Redes Interorganizacionais

Uma rede composta de organizações que trabalham cooperativamente entre si, criando uma entidade maior composta de todos os integrantes, para atingimento de objetivos comuns a todos, forma um tipo de estrutura colaborativa que tem sido denominada de rede de cooperação

interorganizacional (Thomson, Perry, & Miller, 2007). Conforme Brass, Galaskiewicz, Greve e Tsai (2004), uma rede de cooperação interorganizacional é composta de no mínimo três níveis: os indivíduos que fazem parte de grupos, os grupos que fazem parte de organizações e as organizações que fazem parte da rede.

DiMaggio e Powell (2000) estudaram diversas formas de inter-relações formais e informais que são meios de evitar a isolamento e buscar legitimação. Para os autores, as relações em redes interorganizacionais estabelecem-se formal ou informalmente por uma ação de governança no âmbito de cada um dos cooperantes da rede interorganizacional.

Grandori e Soda (1995) propuseram tipologias de redes descritas e classificadas de acordo com seus graus de formalização, centralização e mecanismos de cooperação, quais sejam: (a) redes burocráticas, nas quais predomina a formalidade que se destina a regular as trocas e as condições de relacionamento entre os membros, podendo ser subdivididas em simétricas e assimétricas; (b) redes proprietárias, que se caracterizam pela formalização de acordos relativos ao direito de propriedade dos membros, e também podem ser subdivididas em simétricas e assimétricas; e (c) redes sociais, nas quais predomina a informalidade, seguindo a classificação de simétricas e assimétricas.

No setor público, as definições e estruturas supracitadas também são presentes. Assim, na área pública, uma estrutura em rede é constituída por uma colaboração ativa e organizada de organizações públicas e/ou entre elas e redes sociais, privadas, sem fins lucrativos e outros grupos, destinadas a alcançar objetivos estabelecidos para enfrentar problemas sociais e implementar políticas públicas (Loiola & Moura, 1996; Mandell, 1999).

Considerando que as interações entre as instituições se dão pela interação dos indivíduos que as integram, infere-se que relações sociais são estabelecidas nesse contexto, razão pela qual será o próximo tópico do referencial teórico a ser apresentado.

2.1.2 Redes Sociais

Uma rede social é uma estrutura composta por um conjunto de atores, que podem ser indivíduos ou organizações, interpessoais ou interorganizacionais, respectivamente, que interagem socialmente (Pangil et al., 2018). Segundo os autores, as redes sociais permitem que as pessoas entrem em contato com outras, especialmente dentro da mesma rede social, essencial para que o compartilhamento de conhecimento ocorra. Estudos como os de Reagans e McEvily

(2003) destacaram que, com base nas relações entre indivíduos, as redes sociais e a integração entre os nós poderiam incentivar e facilitar o crescimento do compartilhamento de informações.

Portanto, as redes sociais são fruto das relações interpessoais que ocorrem dentro dos círculos sociais (Reyes Junior, Dias, & Gomes, 2018). Para estes pesquisadores, tais relações iniciam-se no contato entre duas pessoas que, mesmo que tenha ocorrido por intermédio de um outro ator, desvincula-se de sua origem e torna-se uma ligação independente daquela, podendo ser desfeita após um período, ou se intensificar e tornar-se íntima. Ademais, as relações profissionais podem gerar relações interpessoais, assim como estas podem ser geradas por aquelas (Reyes Junior et al, 2018).

Essa formação das redes sociais pode dar-se por meio de contatos entre os atores, gerando ligações entre eles, as quais podem ser de diferentes formas e estabelecidas por relacionamentos como os de amizade, compartilhamento de informações e tarefas de trabalho (Reyes Junior, Dos Reis Gonçalo, & Nascimento Brandão, 2012).

Em síntese, pode-se dizer que uma rede social configura um conjunto de nós e elos interligados que representam os atores e as relações entre eles, que podem ser visualmente representados (Leonardo et al., 2019). A bibliometria realizada por Balestrin, Verschoore e Reyes-Junior (2010) constatou que a teoria sobre redes sociais foi a mais utilizada para analisar como os laços sociais, ou relações interpessoais, afetam o desempenho em uma rede. Durante esta pesquisa, não foram encontrados trabalhos de revisão de literatura mais recentes, entretanto, não há indícios de que essa realidade tenha se alterado, inferindo-se pela quantidade significativa de artigos que a utiliza.

Há de se acrescentar que os aspectos relacionais das redes de cooperação podem não ter relação significativa com o grau de formalidade, pois a formalização das relações não indica o grau de interações entre as organizações (Reyes Junior, 2012). Os aspectos relacionais entre os atores das redes sociais podem ser mensurados e classificados como centralidade, reciprocidade, coesão, densidade, distância geodésica, *clusters*, cliques, n-cliques, *hub*, papel e posições, equivalência estrutural e *blackmodel* (Borgatti, 2002; Chiaroni & Chiesa, 2006; Wasserman & Faust, 1994).

A **centralidade** é a posição de um ator em relação às interações na rede. Assim, um ator que possui grande centralidade está em contato com muitos outros atores e é reconhecido como um grande canal de informações; por outro lado, os com baixa centralidade são periféricos e não muito significativos na rede (Marteleto, 2001). Neste contexto, um indivíduo não tem

poder abstrato, mas sim baseado nas relações e na sua capacidade de influenciar os demais integrantes da rede, sendo esta uma consequência dos padrões relacionais (Reyes Junior, 2012).

As avaliações da centralidade dos atores em uma rede são comumente realizadas em três medidas: centralidade de grau (*degree*); centralidade de proximidade (*closeness*); e centralidade de intermediação (*betweenness*) (Wasserman & Faust, 1994). Os autores explicam que a centralidade de grau é medida pelo número de laços que um ator possui com outros atores em uma rede; já a centralidade de proximidade é baseada na proximidade ou distância de um ator em relação aos outros atores em uma rede; e, por fim, na centralidade de intermediação, um ator é intermediário quando se liga a vários outros atores que não se conectam diretamente.

A **distância geodésica** é a menor distância entre dois nós, ou seja, representa o caminho mais curto entre dois atores em uma rede (Wasserman & Faust, 1994). A densidade é a medida da razão entre as relações observadas entre os atores e o número de ligações possíveis que podem existir como o objetivo de medir a conectividade, que é o mapeamento das densidades, existente dentro da rede. A relação entre a densidade e a coesão do grupo é direta, pois redes densas possuem grande quantidade de conexões, enquanto redes esparsas possuem pequenas quantidades de conexões (Borgatti, 2002).

Clusters podem ser compreendidos como a concentração geográfica de organizações, com relações verticais e horizontais, que mostram tendências de cooperação e compartilhamento de competências entre os envolvidos, em uma infraestrutura de apoio (Chiaroni & Chiesa, 2006). Por sua vez, a **coesão** relaciona-se com a conexão direta entre os nós, em sintonia com um dos maiores interesses em se analisar as redes, qual seja, identificar subgrupos coesos, que são subconjuntos de atores que apresentam laços fortes, diretos, intensos e frequentes (Wasserman & Faust, 1994).

Os **cliques** expressam a medida de uma rede que determina os subconjuntos de nós próximos a outros, o que permite identificar pequenos grupos dentro da rede, devendo existir no mínimo, três nós. Os cliques podem representar uma organização ou um subgrupo específico, um grupo fechado ou até uma mobilização em torno de um problema (Hatala, 2006; Marteleto, 2001). Por sua vez, um **n-clique** é um subgrupo em que a maior distância geodésica entre dois nós é menor ou igual a n, onde o n é número de atores (Wasserman & Faust, 1994).

Os **hubs** são os atores conectados, de forma consistente, a vários outros atores, contribuindo significativamente para diminuir a distância entre os atores da rede, ou seja, são nós centrais de alta conectividade (Borgatti, 2002).

Os vínculos considerados na análise de redes podem envolver elementos materiais e imateriais. Dentre os elementos materiais, podem ser considerados valores e bens e, no que tange aos vínculos imateriais, podem ser considerados afetos, amizades, conhecimento e informações. Considerando que tais vínculos podem ter valor na rede, fica demonstrada a importância da análise da estrutura da rede e das características relacionais de cada ator (Reyes Junior, 2012).

Isso posto, a análise das redes abrange o estudo da sua estrutura e dos padrões de relacionamento existentes entre seus atores, o que possibilita ampla compreensão da dinâmica das relações sociais nelas presentes. Essa característica evidencia a importância que tem a análise das redes sociais (Leonardo et al., 2019).

As principais medidas de análise de redes sociais, elencadas pela literatura científica, são elencadas na Tabela 1.

Tabela 1
Medidas de análise de redes sociais

Medida	Conceito	Fonte
Centralidade	Posição de um ator em relação às interações na rede	Marteleto (2001)
Densidade	A razão entre as relações observadas entre os atores e o número de ligações possíveis que podem existir	Borgatti (2002)
Distância geodésica	Menor distância entre dois nós	Wasserman e Faust (1994)
<i>Clusters</i>	Concentração geográfica de organizações, que mostram tendências de cooperação e compartilhamento de competências entre os envolvidos	Chiaroni e Chiesa (2006)
Coesão	Relaciona-se com a conexão direta entre os nós, a fim de identificar atores que apresentam laços forte, diretos, intensos e frequentes	Wasserman e Faust (1994)
Cliques	Subconjuntos de nós próximos a outros, permitindo identificar pequenos grupos dentro da rede	Marteleto (2001) e Hatala (2006)
N-cliques	Um subgrupo em que a maior distância geodésica entre dois nós é menor ou igual a n	Wasserman e Faust (1994)
Reciprocidade	Troca entre os atores, identificando laços bidirecionais	Hatala (2006)
<i>Hub</i>	Nós centrais de alta conectividade, cujos atores são conectados de forma consistente	Borgatti e Foster (2002)
Papel e posição	Um conjunto de atores que são similarmente imersos em uma rede de relações, bem como o papel se refere às características das relações obtidas entre atores e posições	Wasserman e Faust (1994)
Equivalência estrutural	Utilizada na análise de posições, identifica laços idênticos com outros atores em uma rede	Wasserman e Faust (1994)
<i>Blackmodel</i>	Modelo que representa características gerais de uma rede, os laços, posições e informações individuais entre os atores	Wasserman e Faust (1994)

Essas medidas das propriedades relacionais referem-se aos relacionamentos que ocorrem entre os atores das redes, os quais são caracterizados por cooperação e confiança e geralmente considerados centrais para o desempenho das redes. Alguns autores defendem que a natureza dos relacionamentos pode ter mais importância do que a dos recursos em ambientes de rede (Lavie, 2006). No entanto, as relações informais também são importantes, não apenas em termos das maneiras pelas quais elas moldam os relacionamentos formais (Zaheer, McEvily, & Perrone, 1998), mas porque essas redes sociais são geralmente o modo como as atividades inerentes à rede são realizadas ou incrementadas (Cross & Parker, 2004), denotando um papel fundamental para a eficiência da rede.

Leonardo et al. (2019) utilizaram a metodologia de análise de rede social para analisar a interação entre as relações formais e informais dentro da estrutura, cujo resultado não convergiu com a maioria dos estudos empíricos e com a teoria, a qual apresenta intrínseca relação entre ambas dentro da rede, demonstrando que há fatores ligados ao contexto que podem não validar o resultado da maioria dos estudos empíricos realizados. Essa constatação justifica que a análise das redes sociais abranja os aspectos contextuais presentes nas estruturas colaborativas.

Assim, as redes de relações interpessoais possuem relevância na estrutura de uma rede social e nas interações interorganizacionais, posto que estas se dão por meio daquelas. Por isso, as relações interpessoais tornam-se centrais neste estudo, engendrando o tema abordado no próximo tópico, pois são o foco de entrada para a percepção do resultado das redes de cooperação para o compartilhamento de informações destinado às investigações de crimes transnacionais na Polícia Federal.

2.1.2.1 As redes de relações interpessoais

As redes de relacionamentos interpessoais possuem poder na estrutura da rede e, conseqüentemente, na sua eficiência e resultado (Balestrin et al., 2010). Essa constatação expõe que, mesmo nas redes interorganizacionais, não há como prescindir da importância e existência dos relacionamentos interpessoais, os quais formam uma rede embutida no nível inferior das redes inter e intraorganizacionais, e propiciam o fluxo de informações.

Mesmo que sejam ações cooperativas formalmente criadas, as redes valem-se de relações informais e interpessoais para a consecução dos atos e objetivos almejados, mesmo que preliminares a atos formais. O caráter informal dessas relações pode gerar vínculos de

confiança e reciprocidade entre os atores, sendo estes fatores de difícil mensuração, mas que autores afirmam ter influência na dinâmica das redes de relacionamentos. Tais estratégias relacionais das redes de cooperação podem prover resultados que vão além da soma dos recursos individuais dos seus integrantes, agregando ainda mais importância à informalidade e à interpessoalidade nas redes (Balestrin et al., 2010; Jarillo, 1988; Smith & Ven, 2014).

Para Marteleto (2001), há valorização das relações interpessoais nas redes sociais, seus elos e relações informais, em detrimento das estruturas formais hierárquicas. Desta forma, as ligações e interações dos atores das redes devem ser investigadas para a compreensão dos fluxos de informação e das relações nestas redes sociais. É preciso considerar, ainda, que as relações pessoais próprias de um ambiente social, seja este profissional ou informal, dá origem sempre a fluxos de relacionamentos e informações (Magalhães & Gaspar, 2019; Sugahara & Vergueiro, 2010). Para além do exposto, a estrutura e as relações de interação e intermediação entre os elos da rede social impulsionam mudanças nos fluxos de informação e as interações sociais propiciam a formação de redes com pontos de convergência para a troca de informação (Sugahara & Vergueiro, 2010).

Conforme Araos e Vergara (2015), a vinculação entre uma rede social e a aparição do comportamento cooperativo não são evidentes. Os pesquisadores entendem que uma estratégia cooperativa não implica necessariamente uma rede estável, pois um grupo de cooperação pode surgir em razão de um inimigo comum, oriundo de um sentimento de identidade e pertencimento, mas também espontaneamente, pela presença de outro ator cooperativo, sem a necessidade de estrutura, de forma reativa. Isso torna possível encontrar equilíbrios cooperativos associados à construção de reputação e de comportamento de reciprocidade, de onde infere-se que as relações interpessoais e a sua frequência no decorrer do tempo resultam no desenvolvimento de estratégia e comportamento cooperativo.

A análise de uma interação entre duas pessoas numa relação diádica só tem sentido em relação ao conjunto das outras díades da rede, porque a sua posição estrutural influencia sua forma, seu conteúdo e sua função (Marteleto, 2001). Nesse contexto, acredita-se que a posição estrutural dos elos afeta os fluxos de informação na rede e o trajeto que a informação pode percorrer (Sugahara & Vergueiro, 2010). Portanto, os estudos apontam para a relevância dos relacionamentos diádicos, interpessoais e informais para o sucesso da estrutura colaborativa.

Considerando que a confiança pode ter grande relevância nesta pesquisa, pois há convergência da maioria dos pesquisadores no sentido de conferir importância a este construto

relacional (Axelrod, 1984; Bravo, Squazzoni, & Boero, 2012), conferindo-lhe a condição para que os laços diádicos presentes nas redes cooperativas sejam fortalecidos e, desta forma, haja mais coesão na rede social estabelecida entre os atores dos elos transfronteiriços no limite das instituições, o aprofundamento dos conceitos associados ao construto devem ser conhecidos. Apesar de também haver considerações que contrariam esse absolutismo conceitual da necessidade da confiança nas redes cooperativas, embora minoritárias, faz-se necessária a compreensão do papel da confiança nos laços diádicos das redes sociais embutidas nas redes de cooperação interorganizacionais, por meio do aprofundamento dos conceitos e dimensões pesquisados sobre o tema, o qual é abordado no tópico a seguir.

2.2 CONFIANÇA

Existem inúmeros conceitos sobre confiança advindos de diversas áreas do conhecimento, tais como a psicologia, sociologia e a economia. Inicialmente definida como a expectativa de que um ator é capaz de cumprir suas obrigações, a confiança também é usada para expressar se um indivíduo comportar-se-á de modo previsível e agirá honestamente quando a possibilidade de oportunismo estiver presente na situação (Zaheer et al., 1998). Rousseau, Sitkin, Burt e Camerer (1998) e Reyes Junior (2008) sintetizam essa conceituação afirmando que a confiança é um estado psicológico que compreende a intenção de aceitar certa vulnerabilidade baseada em expectativas positivas das intenções ou comportamentos de outros. Essa conceituação pressupõe que há a voluntariedade de se expor a uma situação de risco pela certeza de que o terceiro a quem foi exposto não concretizará a ação danosa.

A confiança tem sido entendida como elemento motivador do estabelecimento de cooperações entre instituições e da seleção dos parceiros do processo colaborativo, demonstrando-se um construto relacional basilar na consolidação da cooperação (Bravo, Squazzoni, & Boero, 2012).

No mesmo sentido, mas reforçando a atuação como pressuposto, para Axelrod (1984), confiança é um antecedente necessário à cooperação, capaz de conduzir a comportamentos construtivos e cooperativos que são vitais para o estabelecimento de relacionamentos duradouros (Blomqvist & Ståhle, 2012). Entretanto, o próprio Axelrod (1984) não inviabiliza que haja a cooperação num ambiente sem confiança (Getha-Taylor, Grayer, Kempf, & O'Leary, 2019), pois podem haver outros interesses envolvidos na ação cooperativa que a tornem prescindível, em razão do interesse maior, o bem comum, por exemplo. Assim, apesar de a

confiança ser considerada um elemento importante para o sucesso do resultado nas pesquisas de colaboração, pouco se estuda ou se reconhece a possibilidade de colaboração quando a confiança é reduzida ou ausente (Getha-Taylor et al., 2019).

A confiança é inerentemente dependente dos relacionamentos interpessoais e de seus resultados e riscos percebidos. Considerar alguém confiável envolve tornar-se vulnerável através de uma “expectativa de que o outro realize uma ação específica importante para o crente, independentemente da capacidade de monitorar ou controlar essa outra parte” (Mayer et al., 1995, p. 712). Por conseguinte, sempre há vulnerabilidade em se considerar alguém confiável. Essa definição converge com outras, a exemplo da que considera que os atores se colocam em situação vulnerável em razão de uma expectativa positiva (Colquitt, Scott, & LePine, 2007), embora haja desdobramentos em diversas outras conceituações, as quais não negam essa definição primária.

De acordo com Ben-Ner e Halldorsson (2010) confiar é a tendência de uma pessoa A acreditar que outras pessoas B, envolvidas em uma determinada ação de cooperar para o benefício de A, não tirarão vantagem de A se surgir uma oportunidade. A, o credor, deve, portanto, estar disposto a mostrar sua vulnerabilidade assumindo o risco de que B, o agente fiduciário, possa agir de uma maneira que não beneficie A. Assim, o conceito de confiança exige que a ação mantenha o potencial de perda do depositante e, embora não requeira, é compatível com um ganho ou perda potencial pelo agente fiduciário. Confiar pode variar de desconfiar completo a confiar completo.

Já a confiabilidade, para Ben-Ner e Halldorsson (2010), é a disposição de uma pessoa B de agir favoravelmente em relação a uma pessoa A, quando A colocou uma demanda ou expectativa, implícita ou explícita, de ação sobre B. Logo, há distinção entre confiança e confiabilidade, a qual vem a ser o conjunto de habilidades e competências, benevolência e integridade de alguém em quem se confie, e propensão para confiar (Mayer et al., 1995), que vem a ser a disposição e vontade de se confiar nos outros. A confiança, por sua vez, é conceituada como a intenção de aceitar a vulnerabilidade em relação a alguém baseado em expectativas positivas nas ações deste (Colquitt et al., 2007). Ainda não há clareza sobre a condição de antecedentes da confiança, da confiabilidade e da propensão para confiar.

Exemplo desses desdobramentos é a relevância do elemento boa-fé do ator confiado, pois como a confiança não é construída em base contratual, mas por meio de processos não-contratuais, a noção de boa-fé tem importância, uma vez que é possível conceituar que existe a

confiança quando uma parte acredita que a outra não vai explorar suas vulnerabilidades na relação (Dyer & Chu, 2003). Segundo os autores, a confiança surge de situações nas quais a parte confiável é conhecida por empreender esforços de boa-fé para se comportar de acordo com os compromissos anteriormente estabelecidos, faz ajustes percebidos como justos pelo parceiro e não leva vantagem excessiva de um parceiro de troca, mesmo quando a oportunidade para isso está presente.

De todo o conceito até aqui apresentado, constata-se que a relação de confiança tem a sua base nos indivíduos, já que é colocada por um indivíduo em outro ou em grupo de pessoas, sendo a sua base interpessoal. Por essa razão, uma organização não é capaz de confiar em outra, pois a confiança é um fenômeno que tem sua base nos indivíduos (Dyer & Chu, 2003). Dessa forma, infere-se que a confiança em organizações, na verdade, diz respeito à confiança que um indivíduo deposita coletivamente em um grupo de indivíduos que integram as organizações, conceito que será aprofundado, sob outras dimensões, no decorrer deste referencial.

No âmbito da cooperação policial, os critérios confiança, credibilidade e relacionamentos promissores são utilizados para seleção dos integrantes da estrutura cooperativa e são os mesmos definidos para as organizações em geral, presentes nos trabalhos de Barney e Hansen (1994) e Das e Teng (1998), onde são apontados como elementos fundamentais para o êxito das alianças cooperativas. Além disso, tais fatores são diretamente relacionados à identificação das competências centrais presentes na estrutura cooperativa (Boyne, 2002; Czernek-Marszałek, 2018).

Outro fator frequentemente associado à confiança é a reciprocidade, conceituada como troca entre os atores nos laços bidirecionais, e que tem na teoria das reciprocidades não-simétrica de Mauss (1974) a ideia de que advém da dádiva, ou seja, de um ato de dar pelo qual não se espera a retribuição, entendendo que é um ato desinteressado por quem dá, mesmo sabendo que quem recebe tende a retribuir a quem deu. Consequentemente, tem o seu fundamento no caráter voluntário, livre e gratuito do ato de dar e retribuir, formando um processo de solidariedade e ajuda mútua que fortalece a confiança.

Entretanto, para Bordieu (1996), não existe ato desinteressado, ou seja, aquele que dá, espera a retribuição, a qual ocorrerá quando o que recebeu decidir fazê-lo. Nesse contexto, Bravo et al. (2012) afirmam que a confiança e a reciprocidade entre os atores são importantes variáveis que contribuem positivamente para o bom desempenho cooperativo.

Considerando que a cooperação policial internacional que se dá no âmbito interpessoal tem as mesmas características de todas as cooperações em geral, a afirmação de Gulati (1995), de que a confiança é considerada uma variável importante nas relações de cooperação interpessoais, também serve à modalidade cooperativa internacional. No mesmo sentido e para o propósito das pesquisas realizadas por Lemaire e Provan (2018), os relacionamentos de alta qualidade são definidos como fortes laços baseados na confiança.

No seio das redes interorganizacionais, como as que existem nas cooperações policiais internacionais, importa destacar que a confiança tem mais de uma dimensão, aquela que se estabelece entre as pessoas em decorrência das relações interpessoais e a que existe pela crença de que a rede de cooperação ou a instituição congênera é competente e honesta (Zaheer, McEvily, & Perrone, 1998). De qualquer forma, entende-se que, no âmbito das redes colaborativas de troca de informações, a confiança é um fator importante para possibilitar o compartilhamento do conhecimento (Vorakulpipat & Rezgui, 2008) e essencial para estabelecer, desenvolver e manter relacionamentos (Lewicki, McAllister, & Bies, 1998; Rousseau et al., 1998).

Esse desenvolvimento da confiança dá-se porque ela é influenciada pela história das relações passadas e tem consequências diretas para estabelecer e sustentar a colaboração (Levinthal & Fichman, 1988), uma vez que as relações anteriores apresentam indícios de que atores não se aproveitaram de situações de vulnerabilidades de outros, contribuindo para a convicção de que o ator é confiável.

Ainda com foco no tempo das interações para o desenvolvimento da confiança, em que pesem os indicativos de confiabilidade dos atores, a interação entre os indivíduos é complexa, porque estes são imprevisíveis e independentes, sendo impossível controlar as ações de outros ou compreender as suas motivações, fazendo com que a complexidade iniba intenções de realizar alguns comportamentos (Reyes Junior, 2008). Por essa razão, este pesquisador afirma que as relações se estabelecem com o tempo, sendo este o agente enraizador das mesmas. Infere-se, assim, que o tempo, potencialmente, inibe as incertezas e imprevisibilidades inerentes aos indivíduos, embora não as anule. Por isso, as relações de confiança conceituam-se como a disposição para o indivíduo pôr-se em condição de vulnerabilidade, mas também por ter uma expectativa positiva em relação ao outro. Admite-se, de tal forma, que, com a repetição das interações e histórico das expectativas positivas atendidas e não aproveitamento das

oportunidades de vulnerabilidade do ator da contraparte, a confiança intensifica-se à medida que a relação estabelecida se torna mais estável.

As abordagens para a construção e aumento da confiança na colaboração tem sido concentradas em aspectos distintos, como comunicação e adaptação (Das & Teng, 1998) e competência para executar em colaboração (Blomqvist & Ståhle, 2012). Entretanto, a análise de todos os aspectos estudados parece indicar ser a forma mais acertada de compreensão do fenômeno, pois os conceitos se intercomunicam e se relacionam, sem que um negue o outro. Ainda assim, os aspectos elencados têm caracteres de interação social, seja pela reiteração da atividade ou da comunicação que necessariamente ocorre durante as interações.

À vista disso, a análise de redes sociais passa a ser imprescindível para que haja a verificação da confiança, considerando que a confiança interpessoal se transforma em confiança social pela formação de redes sociais e do surgimento de normas de reciprocidade entre os indivíduos, que, relacionadas, retroalimentam-se, aumentando ainda mais os níveis de confiança de ambas as dimensões (Reyes Junior, 2008).

Zaheer, McEvily e Perrone (1998) apresentam conceito complementar, no qual consideram a relação positiva entre a confiança interpessoal e a interorganizacional, situação em que uma estimula o surgimento da outra. Para esses autores, em grande escala, a confiança depositada nos indivíduos e aquela depositada em entes coletivos, como as instituições, por exemplo, são consideradas equivalentes.

No mesmo sentido do estímulo ao surgimento da confiança, tem-se a reputação interpessoal, definida quando a confiança é estabelecida por meio de terceiros, e não pelos vínculos diadicamente estabelecidos pelos nós. Dá-se, portanto, de forma indireta e em decorrência da percepção de outros (Ryan, 2004). Esse transporte de confiança pode ocorrer no âmbito individual ou coletivo. Logo, seja por uma percepção individual ou coletiva, uma pessoa pode confiar, porque seu amigo ou seu grupo confia, pois partilham dos mesmos valores. Entende-se, sob esta lente, que os indivíduos que integram uma organização são passíveis de serem considerados confiáveis.

Nas redes interorganizacionais, Leana e Van Buren (1999) identificam duas dimensões da confiança, a saber, a resiliência e a especificidade. Quanto à resiliência, esta pode ser frágil, quando ancorada basicamente na percepção de vantagem, ou resiliente, quando fundada em valores sólidos e numerosos laços sociais. Concernente à especificidade, a confiança será diádica quando relacionada ao conhecimento direto ou prévio entre os atores de uma

coletividade, ou generalizado, quando se referir à reputação e à filiação dos atores junto a uma instituição. Essas definições complementam-se, reforçando o conceito da relação existente entre a confiança interpessoal e aquela que há nós e entre os grupamentos humanos e organizações, e de como uma estimula o surgimento da outra.

Essa realidade evidencia que as relações interpessoais são embutidas nas interorganizacionais, pois é entre as pessoas que as interações ocorrem de fato. Além disso, assume-se que uma propicia o estabelecimento da outra, conforme demonstração no modelo conceitual proposto apresentado na Figura 1.

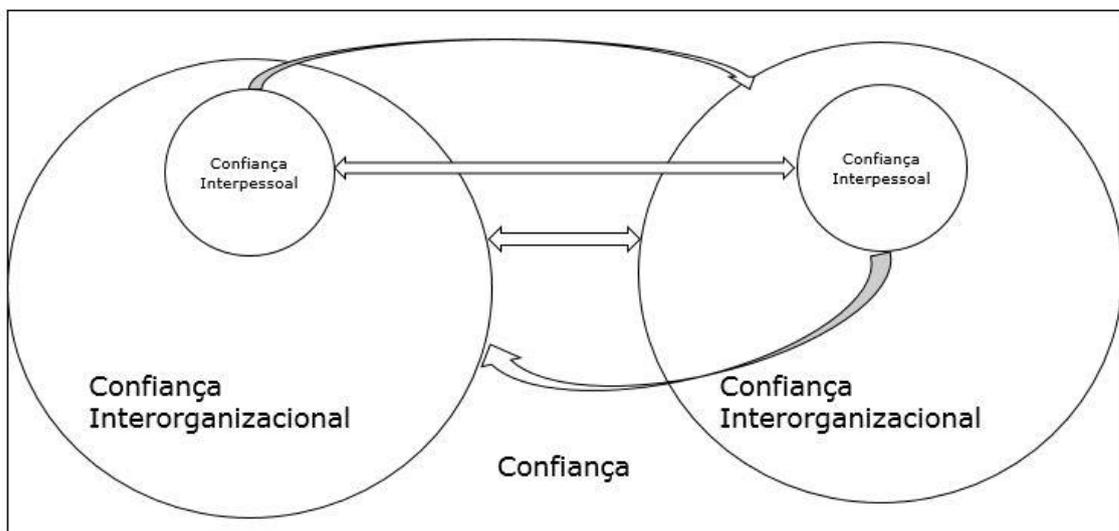


Figura 1. Modelo conceitual das relações e gênese das confianças interpessoais e interorganizacionais. Adaptado de Zaheer, McEvily e Perrone (1998).

Outra abordagem conceitual do fenômeno é a análise multifacetada da confiança nas dimensões cognitiva, comportamental e emocional, elaborada por Lewis e Weigert (1985). Na dimensão cognitiva, a confiança é um processo de inferência racional e cognitiva de escolha das pessoas e instituições nas quais se confiar ou não, fundada em motivações lógicas da análise das circunstâncias que evidenciam a confiabilidade, a qual não carece de evidências adicionais. Na dimensão comportamental, o comportamento é definido a partir da escolha racional ou relacional (Kramer, 2002). A escolha racional funda-se na avaliação dos riscos em confiar por meios racionais e eficientes, e a relacional baseia-se na orientação social em relação a pessoas e à sociedade na sua integralidade (Kramer, 2002). Por último, a confiança pode ter por base os laços emocionais que conectam as pessoas, neste caso, inserida no contexto do relacionamento existente, que passa a ser a medida da qualidade do comportamento interpessoal, enfatizando

os relacionamentos de base afetiva (McAllister, 1995). A dimensão emocional da confiança é oriunda da cognitiva, onde se estabelece, é complementar e contributiva, sendo o componente afetivo a conexão emocional entre os integrantes de um relacionamento (Lewis & Weigert, 1985).

Há ainda a conceituação do modelo multidimensional da percepção da confiança, denominado de modelo da confiança baseado nas três formas de confiabilidade, definida a partir das considerações às características do indivíduo relativas à competência (habilidades), benevolência e integridade (Mayer et al., 1995). Este modelo foi originalmente desenvolvido para as relações interpessoais nas organizações, mas, atualmente, é aplicado no nível interorganizacional e da rede, tornando-se conhecido como o construto confiabilidade percebida (Mayer et al., 1995). Assim, a confiança pode ser compreendida a partir de três elementos observáveis do comportamento humano, quais sejam, integridade, benevolência e competência do ator com quem se interage (Andrade, Fischer, & Stefano, 2015; Mayer et al., 1995). Na literatura, esses caracteres são conhecidos como ABI, das iniciais na língua inglesa de *ability, benevolence e integrity*.

A competência é descrita como o conjunto de habilidades e características que permitem que uma parte tenha influência dentro de um domínio específico que o qualifica para uma ação ou tarefa determinada (Mayer et al., 1995). Pode ser definida como capacidade técnica ou operacional, conhecimento sobre determinado assunto, habilidade interpessoal ou de negociação, bem como discernimento para oferecer soluções a situações inesperadas (Andrade et al., 2015; Evans et al., 2019; Mayer et al., 1995). A competência parece ser de extrema relevância para a geração de expectativa de que um ator irá cumprir aquilo que se propôs a realizar, não apenas por ser íntegro ou benevolente, mas porque tem efetivamente a capacidade técnica ou conhecimento para fazê-lo (Andrade et al., 2015; Evans et al., 2019).

Em seu turno, a benevolência é definida como característica própria daquele que se interessa pelo bem-estar do outro, ainda que isto não gere vantagem imediata no ato de beneficiar outrem (Mayer et al., 1995). Finalmente, a integridade funda-se na aderência a um conjunto de princípios e normas morais e éticas percebidas no comportamento de um indivíduo que são aceitáveis pelo depositário da confiança (Mayer et al., 1995). O ator íntegro apresenta coerência entre os seus atos e as externalizações, sejam em palavras ditas ou escritas, por meio da retidão de caráter e obediência aos princípios morais.

Importante observar que nenhuma dessas características por si só evidencia a confiabilidade do ator percebido, assim como uma não influencia a outra. O ator íntegro, mesmo que respeite as regras morais e cumpra promessas nesse âmbito, não é necessariamente confiável, e pode não ser benevolente (Andrade et al., 2015; Evans, Frissen, & Choo, 2019).

Assim, a confiabilidade percebida refere-se a atributos específicos do ator individual que é passível de confiança, em termos das suas habilidades e competências, benevolência e integridade, avaliados por quem será o potencial depositário da confiança e expor-se-á à vulnerabilidade espontaneamente, a depender da percepção da confiabilidade da contraparte (Mayer et al., 1995). Enquanto a confiabilidade adere-se à competências e características da personalidade da contraparte confiada, a confiança existe na relação entre indivíduos e/ou organizações (Colquitt, Scott, & LePine, 2007; Silva, 2018).

Neste sentido, a confiabilidade pode não ser suficiente para indicar a presença de confiança, mas a consideração de aspectos como competência (habilidades), benevolência e integridade, possivelmente, pode ser um precursor do desenvolvimento da confiança. Daí infere-se que a confiabilidade importa para a confiança porque as características e as ações percebidas de um indivíduo favorecem que aquele que percebe tenha condições de avaliar os riscos e vulnerabilidades que o levarão a confiar ou não na pessoa analisada. Por essa razão, alguns autores consideram a confiabilidade um antecedente da confiança (Colquitt et al., 2007; Silva, 2018; Tsai & Ghoshal, 1998).

Portanto, a distinção entre percepção de confiabilidade e confiança é importante e necessária porque a confiança pode ser influenciada por fatores outros que a percepção de confiabilidade do confiado, tais como riscos e recompensas (Zolin, Hinds, Fruchter, & Levitt, 2004). Isso pode significar que, mesmo em ambientes nos quais inexiste confiança ou as características individuais da confiabilidade, as relações diádicas estabeleçam-se com base nas recompensas e riscos.

Svare, Gausdal e Möllering (2019) também fazem a distinção da confiança baseada nos caracteres competência (habilidades), benevolência e integridade na sua conceituação de atuação da confiança em níveis de rede. Estes autores apresentam três níveis das redes e a atuação da confiança em cada um deles: no nível interorganizacional, a confiança é a existente entre organizações em uma rede; no nível de rede, a confiança é definida como os membros da rede confiam na rede em geral; já no nível individual, é a diádica estabelecida entre os indivíduos.

Os autores supracitados afirmam ainda que a confiança baseada na percepção da benevolência, competência (habilidades) e integridade (ABI) influencia diferentes aspectos da interação e dos resultados da rede em face da experiência de percepção de riscos dos membros e que funciona diferentemente no nível interorganizacional e da rede (Svare et al., 2019). Em outras linhas, na percepção no nível interorganizacional, a confiança existe entre as organizações que integram a rede e, na percepção no nível da rede, o foco reside na confiança dos indivíduos em relação à rede de uma maneira geral. Ainda de acordo com os autores, a confiança baseada na benevolência é identificada como particularmente relevante nos dois níveis, para promover a comunicação aberta e honesta, bem como o compartilhamento de conhecimento, permitindo uma colaboração mais bem-sucedida em geral.

A disposição de ser vulnerável (confiança) e a percepção positiva do outro (confiabilidade) é frequentemente intercambiável, mas devem ser separadamente consideradas (Ben-Ner & Halldorsson, 2010; Colquitt et al, 2007), sendo a confiança a percepção estabelecida entre as relações diádicas, e a confiabilidade a percepção de um dos indivíduos quanto ao risco de se depositar a confiança na contraparte (Colquitt et al., 2007; Mayer et al., 1995). Assim, embora a confiabilidade possa não ser suficiente para indicar a presença da confiança, na observação da interrelação entre os construtos, a avaliação de aspectos como competências (habilidades), integridade e benevolência do indivíduo pode ter relevância no desenvolvimento da confiança, pois as características de um indivíduo pode ser um fator relevante para que se confiem ou não nele (Mayer et al., 1995).

Contudo, ambas conceituações têm relevância, pois há estudos que demonstram a existência de cooperação sem que haja confiança, situação que pode conferir maior relevância à percepção de confiabilidade do indivíduo com quem se interage, pois esta pode ser um claro indicativo das condições nas quais se estabelecem as relações (Axelrod, 1984).

Com as considerações e conceituações feitas à confiança e à percepção de confiabilidade, e a constatação com base em diversos estudos empíricos de que a confiança é um fator importante para possibilitar o compartilhamento de conhecimento, conforme análise dos pontos emergentes sobre o tema realizada por Nooshinfard e Nemati-Anaraki (2014), mostra-se relevante que este tema seja abordado no tópico referencial a seguir.

2.3 COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES E CONHECIMENTO

Nonaka e Takeuchi (1995) definiram conhecimento como uma crença justificada que aumenta a capacidade de uma ação efetiva, enquanto Xiong e Deng (2008) o veem como uma combinação de experiências, valores e visões que podem ajudar a avaliar e incorporar novas informações e experiências. Estes dois conceitos não são díspares na sua essência, mas sim complementares, uma vez que a conceituação de Xiong e Deng (2008) engloba a definição de Nonaka e Takeuchi (1995), conferindo-lhe suporte conceitual.

O conhecimento é classificado em dois tipos, tácito ou explícito, os quais residem em pessoas, grupos e organizações (Nonaka & Takeuchi, 1995). O conhecimento tácito, também denominado suave, é predominantemente subjetivo, pessoal e difícil de transmitir ou comunicar a outros, compreendendo habilidades e saberes que não podem ser compartilhados facilmente. Essa dimensão consiste em esquemas, modelos mentais, crenças e percepções profundamente arraigadas na mente. Por ter predominância subjetiva, engloba as intuições e visões. Por essa razão, é difícil de expressar e formalizar, assim como compartilhar, pois esse tipo de conhecimento é adquirido no decorrer do tempo e, em regra, não se transmite imediatamente.

O conhecimento explícito é derivado objetivamente, organizado, estrutural e fácil de compartilhar, capturar ou se comunicar com os outros através de ensinamentos. Também conhecido como *hard*, pode ser expresso em números e palavras que podem ser compartilhados formal e sistematicamente na forma de dados (Polanyi, 1996).

Considerando que há entre os pesquisadores aqueles que fazem distinção semântica entre conhecimento e informação, para fins deste trabalho, os termos conhecimento e informação serão utilizados de forma intercambiável, alinhando-se com parte dos autores que enfatizam não haver muita utilidade prática em distinguir conhecimento de informação em pesquisa de compartilhamento de conhecimento.

Contrário a essa perspectiva, Nonaka (1994) considera que as informações são apenas um fluxo de mensagens, enquanto o conhecimento é baseado em informações e justificado pela crença de alguém. Outros pesquisadores acreditam que toda informação é considerada conhecimento, mas o conhecimento é mais do que apenas informação, ou seja, o conhecimento inclui informação e conhecimento.

Davenport e Prusak (1998) classificaram os processos de conhecimento de acordo com a sua complexidade e a compreensão das pessoas. Nessa classificação, existem quatro processos de conhecimento: geração de conhecimento, codificação de conhecimento,

compartilhamento de conhecimento e aplicação de conhecimento (Nooshinfard & Nemati-Anaraki, 2014).

O compartilhamento do conhecimento pode ser definido como uma transferência de conhecimento de uma fonte para um receptor (Berends, 2005). A partilha de conhecimento é um processo pelo qual indivíduos e grupos comunicam seus conhecimentos inconscientemente ou deliberadamente para seu benefício mútuo.

Em um contexto organizacional, Bartol e Srivastava (2002) definem o compartilhamento do conhecimento como indivíduos compartilhando informações, ideias, sugestões e especialidades uns com os outros. Já Cummings (2003) afirma que a partilha de conhecimento é o meio pelo qual as organizações obtêm acesso às suas próprias e a outras organizações e a define como o fornecimento ou recebimento de informações de tarefas, saberes técnicos e retorno sobre um produto ou procedimento, para ajudar e colaborar com outras pessoas na solução de problemas, no desenvolvimento de novas ideias ou na implementação de políticas ou procedimentos (Cummings, 2004). Ainda, a partilha de conhecimento está vinculada a vários resultados desejados pela administração, incluindo produtividade, tarefa, tempo de conclusão, aprendizagem organizacional e inovatividade (Mooradian, Renzl, & Matzler, 2006).

Essa definição alinha-se diretamente com as investigações policiais, as quais se desenvolvem pela recepção de informações, constituindo-se num repositório de dados sobre o qual o investigador aplica inferência para produzir conhecimento a respeito da elucidação de fatos e seus atores, relacionados a condutas supostamente ilícitas. Assim, o ato de compartilhar pode aprimorar a geração de conhecimento. Dessa forma, o ato de compartilhar conhecimento também envolve geração deste, evidenciando a dinamicidade do processo (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Quanto aos meios, o compartilhamento de conhecimento pode ocorrer por correspondência escrita ou comunicação interpessoal, por meio de redes ou pela organização, documentação e captura do conhecimento para serem entregue a interlocutores (Cummings, 2004). Em seu estudo sobre o compartilhamento do conhecimento interpessoal, Mäkelä (2006), partindo da análise de três camadas de fatores sociais relacionados à interação interpessoal, basicamente, as características das relações e dos contextos, afirma que a confiança interpessoal percebida pelas partes provedora e receptora e o ambiente no qual se dá o compartilhamento

do conhecimento são importantes determinantes do compartilhamento de informações transfronteiriço interorganizacional.

No mesmo sentido, há a constatação de que os comportamentos do compartilhamento de conhecimento são fortemente influenciados por práticas de trabalho originadas nos respectivos comportamentos organizacionais (Nesan, 2012). Assim, o compartilhamento de informações é influenciado por fatores como a estrutura organizacional, seja esta centralizada ou descentralizada; infraestrutura técnica; confiança; motivação e senso de comunidade (Sharratt & Usoro, 2003). Essas definições evidenciam a importância de se propiciar um ambiente organizacional que incentive o compartilhamento de informações no limite transfronteiriço entre as organizações pelo conhecimento de quais fatores são preponderantes para a dinamicidade e qualidade das informações compartilhadas.

Autores como Wang e Noe (2010) classificam os determinantes do compartilhamento de conhecimento em três fatores principais: fatores ambientais, características individuais e fatores motivacionais. Entretanto, Nooshinfard e Nemati-Anaraki (2014) discordam dessa classificação, pois afirmam que ela não descreve todos os fatores encontrados na literatura de compartilhamento de conhecimento e cada classificação está amplamente inserida em outra.

Nonaka e Takeuchi (1995) concluíram que laços pessoais estabelecidos ou relacionamentos próximos que tenham base afetiva têm o potencial de facilitar a troca de conhecimento tácito entre pessoas que confiam umas nas outras, pois são motivadas a compartilhar conhecimento sem considerar os riscos envolvidos. No mesmo sentido, Hansen, (1999) afirmou que laços pessoais fortes frequentemente facilitam o compartilhamento do conhecimento tácito entre unidades de trabalho distintas. Essas constatações dão uma sinalização clara da importância de laços afetivos interpessoais para o compartilhamento do conhecimento tácito que, embora seja o mais difícil de se transmitir, também facilita o explícito.

As redes sociais e a confiança interpessoal são importantes para o compartilhamento do conhecimento tácito, isso porque no contexto de uma rede social é que estabelecem essas permutas de conhecimento com quem se conhece e transmite a sensação de pertencimento à mesma rede social, sendo comum a discussão entre as pessoas sobre aspectos do trabalho, haja vista a confiança depositada e a disponibilidade para serem acessadas em caso de dúvidas ou necessidades relacionadas aos temas (Pangil et al., 2018). Reconhece-se, assim, que o compartilhamento do conhecimento depende da confiança dos indivíduos em compartilhar conhecimentos úteis com as pessoas. Dessa forma, a propensão para prover o fluxo de

informações pode ter relação com fatores individuais, bem como com a qualidade da informação compartilhada.

Portanto, a rede social é crucial para o compartilhamento do conhecimento tácito. Por essa razão, as redes sociais no seio das organizações favorecem que, por meio das interações dos indivíduos da rede social, haja o compartilhamento de informações entre seus integrantes (Pangil et al., 2018).

Conceito complementar aos apresentados é que a criação e manutenção de um compartilhamento efetivo de conhecimento exige que as organizações considerem os fatores estruturais e relacionais (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Um fator comum usado para explorar relações estruturais é a força de ligação, que se baseia em parte na frequência de interação e comunicação e em parte em um sentimento de proximidade entre as pessoas (Granovetter, 1973). A força do vínculo ou do laço geralmente varia de forte a fraco, com laços fortes exibindo maior interação e frequência de comunicação e/ou proximidade. Entretanto, esse entendimento não é unânime de quando e quão fortes os laços influenciam o compartilhamento de conhecimento (Hansen, 1999).

Evans et al. (2019) concluíram que os laços fortes melhoram o compartilhamento de informações, pois as informações compartilhadas neste contexto tendem a ser úteis, portanto, de boa qualidade, em sintonia com a conclusão de que a confiabilidade baseada em competência e integridade media fortemente o vínculo entre laços fortes e o recebimento de conhecimento útil. Entretanto, o mesmo estudo revelou que, quando a confiança é levada em consideração, qualquer efeito positivo de fortes laços no recebimento de conhecimento útil é removido.

Com base nas conclusões do estudo supracitado, de que o efeito mediador da confiabilidade baseada na competência foi de magnitude semelhante para a disposição de usar conhecimento explícito e tácito, infere-se que as organizações devem incentivar a confiabilidade baseada na competência e na integridade e desenvolver redes que tenham laços fracos e fortes, equilibrando a densidade e o alcance da rede. Esses achados inovam as conceituações até o presente, pois não estabelece em termos absolutos os fatores favoráveis ou desfavoráveis dos laços, mas pondera as situações nas quais as configurações destes são benéficas ao compartilhamento de informações.

Considerando que nas interações para o compartilhamento de informações há um provedor e um destinatário, um provedor de informações avalia a confiabilidade do receptor de informações antes de compartilhar, realizando uma avaliação prospectiva. O receptor pode

avaliar a confiabilidade do provedor de informações após o recebimento, configurando uma avaliação retrospectiva, que pode afetar a disposição para fornecer informações em interações futuras, pois oferece informações sobre a confiabilidade da contraparte no processo de confiança recíproca (Callens & Bouckaert, 2019).

No âmbito das redes, o compartilhamento do conhecimento dá-se por meio do diálogo entre os seus membros, por isso, quanto mais facilitado o diálogo na rede entre os seus integrantes, mais provável que ocorram trocas e criações de significados. A adequação da linguagem e a abertura a interpretações é essencial à criatividade e socialização que deve ocorrer e estreitar as relações na rede. Com base no exposto, tem-se que um dos papéis críticos desempenhados pela rede é facilitar a transferência de conhecimento e o diálogo entre seus membros (Brown & Duguid, 1991).

A noção de rede interorganizacional está diretamente associada à colaboração interorganizacional, como transações duradouras, fluxos e ligações que ocorrem numa organização ou entre organizações (Das & Teng, 1998). Entretanto, há o entendimento que essa relação na rede foi totalmente mediada pela identificação com o grupo e pela congruência de tais comportamentos com seus valores (Cai et al., 2018; Wang & Noe, 2010). Por conseguinte, para serem bem-sucedidas, as redes do setor público devem ter robustas estratégias de informações colaborativas e gestão do conhecimento, processos e protocolos (Davenport & Prusak, 1998; Desouza & Hensgen, 2015; Nonaka & Takeuchi, 1995).

O gerenciamento da informação e do conhecimento em uma organização é diferente do que há em uma rede, pois nesta a dificuldade é oriunda do fato que uma organização deve confiar e compartilhar estes artefatos críticos com entidades sobre as quais há controle limitado (Gulati, Nohria, & Zaheer, 2000; Hamel, 1991; Kale, Singh, & Perlmutter, 2000; Zaheer, McEvily, & Perrone, 1998). Essa realidade impõe que haja um gerenciamento de como a informação tráfegar ou será compartilhada.

Considera-se, ainda, neste contexto, as conclusões de Mäkelä (2006), que conferem importância ao contexto para o compartilhamento do conhecimento interpessoal, e o estudo de Leonardo et al. (2019), que demonstrou que fatores relacionados ao contexto podem não validar resultados da maioria dos estudos empíricos sobre a interação entre as relações formais e informais dentro da estrutura de rede, cujo resultado não convergiu com a maioria dos estudos empíricos e com a teoria, a qual costuma apresentar intrínseca relação entre ambas dentro da rede. Destarte, os aspectos contextuais das barreiras e facilitadores do compartilhamento de

informações nas redes de relacionamentos interpessoais internacionais será o tema abordado no tópico a seguir.

2.3.1 Barreiras e facilitadores no contexto das redes de relações dos adidos

As redes transnacionais de compartilhamento de conhecimento e informações têm aspectos relacionados ao contexto dos seus integrantes que influenciam os resultados. Os estudos de Wang (2018), Dawes, Gharawi, e Burke (2011) e Dawes e Gharawi (2018), analisaram as distâncias contextuais dos integrantes da rede transnacional de compartilhamento de conhecimentos e como elas podem afetar o seu funcionamento e desempenho, atuando como facilitadores ou barreiras.

Assim, as variações nos contextos das organizações participantes da rede podem criar dificuldades para a interação dos seus integrantes. Dawes e Gharawi (2018) categorizaram os contextos em nove aspectos, a saber, cultural, político, intencional, organizacional, relacional, conhecimento ou atributo da informação, recurso, distância física e técnico.

As distâncias culturais podem se fazer presentes em razão de o termo cultura se referir ao compartilhamento de crenças, valores e práticas referentes à diferenciação entre grupos, organizações e nações. Essas distâncias entre crenças, valores e práticas influenciam fortemente a interação no limite transfronteiriço entre as organizações, inclusive no tocante ao compartilhamento de informações e conhecimento (Dawes et al., 2011). O autor explica que o compartilhamento do conhecimento é dificultado quando as distâncias culturais são grandes, pois o tempo alocado para a comunicação e gerenciamento de aproximação e rotinas de trabalho é proporcional à distância entre as culturas, além do resultado negativo na colaboração e processo de aprendizagem do conhecimento.

Quanto ao contexto político, as distâncias consistem no conflito de leis e políticas, interesses políticos e agendas das organizações dos países participantes. Neste sentido, as barreiras podem advir pela distância gerada pelo conflito de leis, políticas e interesses políticos de cada país ou suas instituições para habilitar os atores que são elos transfronteiriços no limite entre as instituições a realizar determinadas atividades relacionadas à cooperação (Dawes et al., 2011). A distância política pode variar a ponto de afetar a capacidade dos participantes de criar um ambiente colaborativo estável para tipos específicos de atividades.

A distância intencional é moldada pela congruência ou não das metas a serem alcançadas pelas organizações (Dawes et al., 2011). Quando metas compartilhadas ou

compatíveis estão presentes, entendimentos mútuos, acomodações e trocas de conhecimentos, informações e outros recursos são mais prováveis (Dawes et al., 2011; Inkpen & Tsang, 2005).

As distâncias no contexto organizacional estão relacionadas com as distintas culturas, metas e visões das organizações. Assim, a distância organizacional reflete o grau de similaridade entre práticas de negócios, patrimônio institucional e culturas organizacionais (Simonin, 1999), incluindo processos de tomada de decisão, normas e estruturas que definem autoridade e responsabilidade (Narteh, 2008), bem como a capacidade de absorção, a qual se refere à capacidade das organizações de avaliar, assimilar e usar o conhecimento externo (Dawes et al., 2011).

A distância relacional é modelada pelo comprimento e tipo de interações passadas. Laços positivos anteriores podem estabelecer um nível adequado de confiança, expectativas comportamentais e normas de reciprocidade que podem melhorar colaboração e ajudar a resolver conflitos (Norman, 2002). Além disso, as organizações que trabalharam juntas anteriormente são mais propensas a entender e aprender com as habilidades e capacidades uma da outra (Dawes et al., 2011; Inkpen, 1998).

Distância do conhecimento refere-se a diferenças no conhecimento existente nas organizações participantes da rede colaborativa. As organizações que possuem conhecimento semelhante encontram menos dificuldade em transferir conhecimento para a outra (Szulanski, 2000). No entanto, à medida que a distância do conhecimento diminui, as chances de localizar e acessar novos conhecimentos entre si também diminuem, o que pode reduzir vontade de colaborar ainda mais e diminuir a capacidade de resolver novas problemas (Dawes et al., 2011; Inkpen, 1998). Essa contradição não é bem resolvida no que concerne à transferência de conhecimento, mas é útil no desenvolvimento de trabalhos cooperativos conjuntos.

A distância relacional, em seu turno, é modelada pelo comprimento e tipo de interações passadas. Laços positivos anteriores podem estabelecer um nível adequado de confiança, expectativas comportamentais e normas de reciprocidade que podem melhorar colaboração e ajudar a resolver conflitos (Norman, 2002). Além disso, as organizações que trabalharam juntas anteriormente são mais propensas a entender e aprender com as habilidades e capacidades um do outro (Dawes et al., 2011; Inkpen, 1998). Em sentido semelhante está a afirmação de Cho, Li e Su (2007).

A distância dos recursos reflete as diferenças na quantidade e no tipo de recursos que os participantes precisam ou contribuem para a rede, incluindo estatura, financiamento, equipe

e instalações físicas (Dawes et al., 2011). Para a rede como um todo, a capacidade de organizar uma variedade de recursos fornece pontos fortes e fracos complementares (Dawes & Gharawi, 2018; Todeva & Knoke, 2005).

Distância física reflete as localizações geográficas dos participantes das organizações. O envolvimento pessoal é essencial para a formação do grupo, para comunicação complexa e criatividade em nível de grupo (Cummings & Kiesler, 2005). A grande distância física apresenta dificuldades para o estabelecimento de relacionamentos, a transferência de conhecimento tácito e a construção de capital social (Cohendet, Kern, Mehmanpazir, & Munier, 1999; Dawes, & Gharawi, 2018).

A distância técnica resulta de diferenças nas infra-estruturas de tecnologia de informática e comunicações existentes e da incompatibilidade entre tecnologias e sistemas nas fronteiras nacionais (Dawes & Gharawi, 2018).

Para além dos fatores discutidos, também estão presentes entre barreiras e facilitadores do compartilhamento do conhecimento as características individuais e os contextos organizacional e interpessoal, os quais não podem ser desconsiderados (Wang & Noe, 2010). Assim, é imprescindível que as barreiras sociais e individuais que impedem o compartilhamento do conhecimento sejam identificadas e eliminadas ou, ao menos, minimizadas (Clementi, Schmitt, Dandolini, & Souza, 2012; Wang & Noe, 2010).

Estudos empíricos levaram a conclusões de que as relações interpessoais e as interações sociais são os aspectos mais importantes para a aquisição, disseminação e compartilhamento de informações e conhecimento (Lin, 2008; Lin, Wu e Lu, 2012). Essas constatações justificam o destaque e importância dado ao altruísmo, no sentido da capacidade de ajudar as pessoas sem espera imediata de recompensa, também definida como benevolência, uma das características da dimensão da percepção da confiabilidade, já descrita em tópico anterior, e à confiança afetiva, que se estabelece no companheirismo entre colegas, ou à confiança com base na racionalidade, que acontece com a compreensão da capacidade de uma pessoa sobre determinado assunto (Clementi et al., 2012; Lin et al., 2012).

Dessa forma, neste estudo explora-se o construto relacional confiança e suas dimensões competência, integridade e benevolência, utilizadas na percepção de confiabilidade dos atores para o compartilhamento de informações nas redes de relações interpessoais existentes no limite transfronteiriço entre as instituições que cooperam no âmbito internacional.

O próximo capítulo apresenta o método da pesquisa, quando será também demonstrado o modelo teórico conceitual utilizado para análise dos dados coletados.

3 MÉTODO

Neste capítulo serão descritos o tipo e a abordagem da pesquisa, assim como as demais estratégias metodológicas, concernentes à natureza, desenho, delineamento e recorte temporal da pesquisa; estratégia e procedimentos de coleta de dados e o método de análise de dados utilizado. O modelo teórico conceitual que é utilizado como padrão para análise dos resultados, por objetivo específico, também é apresentado nesta seção.

3.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA

Em razão da complexidade do fenômeno a ser estudado e considerando os objetivos estabelecidos, a pesquisa tem natureza teórico-empírica, no que se refere às variáveis metodológicas, visto que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, na qual se optou por utilizar a estratégia do estudo de caso (Creswell, 2010; Yin, 2001), o qual pode ser considerado descritivo (Zanella, 2009) porque visa descrever com exatidão os fatos e fenômenos do compartilhamento de informações nas redes de relacionamentos dos adidos da Polícia Federal. Por isso, trata-se de um estudo de caso realizado na área pública, na Polícia Federal da República Federativa do Brasil.

Para a realização do estudo de caso na Polícia Federal, era necessária a compreensão do fenômeno da influência das relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal nas investigações de crimes, por meio do exame do contexto no qual ocorrem estas interações relacionais (Creswell, 2010; Lakatos & Marconi, 2010; Zanella, 2009). Isso foi realizado a partir da compreensão e da visão geral do estudo de caso; dos procedimentos de coleta de dados a seguir descritos; e das questões do estudo de caso; e, finalmente, da consolidação dos resultados da pesquisa, os quais foram consolidados nesta dissertação e abrangem uma sugestão de intervenção formalizada para a instituição objeto do estudo de caso, a Polícia Federal.

O estudo é descritivo porque objetiva descrever os aspectos de determinada população ou fenômeno e levantar opiniões e percepções acerca de um fato (Zanella, 2009). Em relação à abordagem, trata-se de pesquisa qualitativa, adequada para entender a natureza de um fenômeno social, sendo apta a aprofundar a compreensão do objeto estudado por meio do entendimento das motivações e relatos, fundando-se na percepção das pessoas diretamente envolvidas tendo por base conhecimentos teórico-empíricos que lhe atribuem cientificidade (Creswell, 2010;

Lakatos & Marconi, 2010; Zanella, 2009). Assim, a abordagem qualitativa foi a mais adequada à compreensão dos motivos e opiniões dos respondentes.

O referencial teórico aborda os conceitos de “redes interorganizacionais”, “relações interpessoais em redes sociais”, “confiança” e “compartilhamento de conhecimento”. Os quatro conceitos estão intimamente relacionados com a pergunta de pesquisa, que busca saber a influência dos relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal nas investigações de crimes transnacionais, por meio do construto confiança e do compartilhamento de informações. Observa-se, portanto, que há de se fazer uma ligação entre as relações interpessoais dos adidos com os atores das instituições estrangeiras e o compartilhamento de informações, com base no construto relacional confiança, para verificar se há influência deste relacionamento nas investigações de crimes.

Quanto ao recorte temporal da pesquisa, este foi realizado sob a perspectiva transversal, pois foram coletados dados considerando a percepção de um dado período, de dezembro de 2019 a janeiro de 2020. Descrita a coleta dos dados, ressalta-se que o estudo de caso, cuja pesquisa tem abordagem qualitativa, descritiva, empírica, profissional aplicada à esfera pública, com recorte temporal transversal, no período de novembro de 2019 a janeiro de 2020, teve o uso de técnicas de pesquisa adequadas ao alcance dos objetivos específicos, os quais são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2

Detalhamento das técnicas de pesquisa utilizadas

Objetivo específico	Técnicas de Pesquisa Utilizadas
i. Identificar e mapear a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres no limite transfronteiriço entre as instituições	Entrevistas semiestruturadas: Foram entrevistados 16 (dezesseis) adidos da Polícia Federal, nos respectivos países onde atuam, para que estes descrevam a estrutura e relações existentes na rede de cooperação que integram. Utilização do software IBM i2 Analyst’s Notebook: Representação gráfica da estrutura e relacionamentos presentes na rede de relacionamentos interpessoal dos adidos.
ii. Identificar as informações compartilhadas pela rede interpessoal dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres dos países.	Entrevistas semiestruturada: Foram entrevistados 16 (dezesseis) adidos da Polícia Federal, nos respectivos países onde atuam, para que estes descrevam os fluxos de informações que compartilham com os atores das instituições estrangeiras na rede de relações interpessoais.

iii. Descrever a percepção de confiabilidade dos adidos da Polícia Federal para o compartilhamento de informações com os atores da contraparte no limite transfronteiriço entre as instituições

Entrevistas semiestruturadas: As percepções de confiabilidade dos atores com os quais interagem para o compartilhamento de informações na rede de relações interpessoais que integram, a partir das entrevistas dos 16 (dezesesseis) adidos da Polícia Federal, nos países onde atuam.

iv. Identificar os resultados da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos para apoio às investigações e solução de crimes.

Entrevistas semiestruturadas: Foram entrevistados 16 (dezesesseis) adidos da Polícia Federal para que estes descrevessem as suas percepções quanto aos resultados da rede de relacionamentos interpessoais que integram.

v. Identificar as barreiras e facilitadores presentes no contexto que interferem nas redes de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais na cooperação internacional, para apoio às investigações e solução de crimes;

Entrevistas semiestruturadas: Foram entrevistados 16 (dezesesseis) adidos da Polícia Federal para que estes apresentem as suas percepções das barreiras e facilitadores para o compartilhamento de informações na rede de relações interpessoais que integram, presentes no contexto dos países nos quais atuam,

3.2 PROCEDIMENTOS PARA REVISÃO DE LITERATURA

Inicialmente, foram realizadas pesquisas no *Google Scholar*, *Web of Science* e Periódico Capes para revisão de literatura sobre os temas do referencial teórico com a utilização das seguintes palavras-chave: “relações interpessoais”; “redes interorganizacionais”; “redes sociais”; “confiabilidade”; “confiança”; “interpersonal”; “relation”; “information sharing”; “network”; “interorganizational” e “international cooperation”, utilizadas com o conector lógico “AND” em diferentes combinações.

Alguns parâmetros de pesquisa utilizados no *Google Scholar* e os respectivos resultados são apresentados a seguir:

"international" and "cooperation" and "police" and ("academy of management" or "public administration review" or "journal of public administration research and theory" or "public management review" or "journal of european public policy" or "international public management journal") - 33 resultados

"international" and "cooperation" and "public" and ("academy of management" or "public administration review" or "journal of public administration research and theory" or "public management review" or "journal of european public policy" or "international public management journal") - 82 resultados

"network" and "cooperation" and "public" and ("academy of management" or "public administration review" or "journal of public administration research and theory" or "public management review" or "journal of european public policy") – 68 resultados

"international" and "cooperation" and "public" and “network” and (“International Review of Administrative Sciences” OR “Scandinavian Journal of Management” OR “Journal of

Business Research” or “Knowledge and process management” OR “Research Policy” OR “Structural Change and Economic Dynamics” OR “Government Information Quarterly”) – 375 resultados

Em uma primeira rodada de seleção, foram incluídas as palavras “academy of management journal”; “government information quartely”; “international review of administrative sciences” e “public administration review”, com a utilização do conector lógico “OR” entre elas, com o conjunto conectado com “AND” à combinação das palavras-chave. Desta forma, privilegiou-se a pesquisa em periódicos cujo impacto era classificado como A1 na classificação Qualis CAPES.

No segundo momento, a seleção foi realizada com as mesmas combinações, mas suprimidos os periódicos da primeira seleção, para que todos os demais pudessem ser objeto da pesquisa. Com este procedimento, a pesquisa teve uma gradação de artigos por classificação de impacto dos periódicos. Assim, houve dois momentos de seleção dos artigos, uma primeira com priorização de periódicos cujo impacto fosse classificado como A1 ou A2. Após, foram excluídos os artigos em duplicidade e aqueles que não tinham aderência com o fenômeno investigado, com o objetivo de que as perguntas do roteiro de entrevista semiestruturada validassem as dimensões trazidas no modelo teórico conceitual, a partir do embasamento teórico dos artigos pesquisados.

Por último, foram analisados trabalhos de pesquisa de dissertações de mestrado e doutorados sobre temas correlatos, todos da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, da Universidade de Brasília – UnB, para avaliação das possíveis contribuições à pesquisa. Foram usados, ainda, livros clássicos sobre os temas relacionados ao fenômeno investigado, da mesma forma em relação às publicações sobre metodologia. A metodologia de revisão da literatura é apresentada na Figura 2, a seguir:

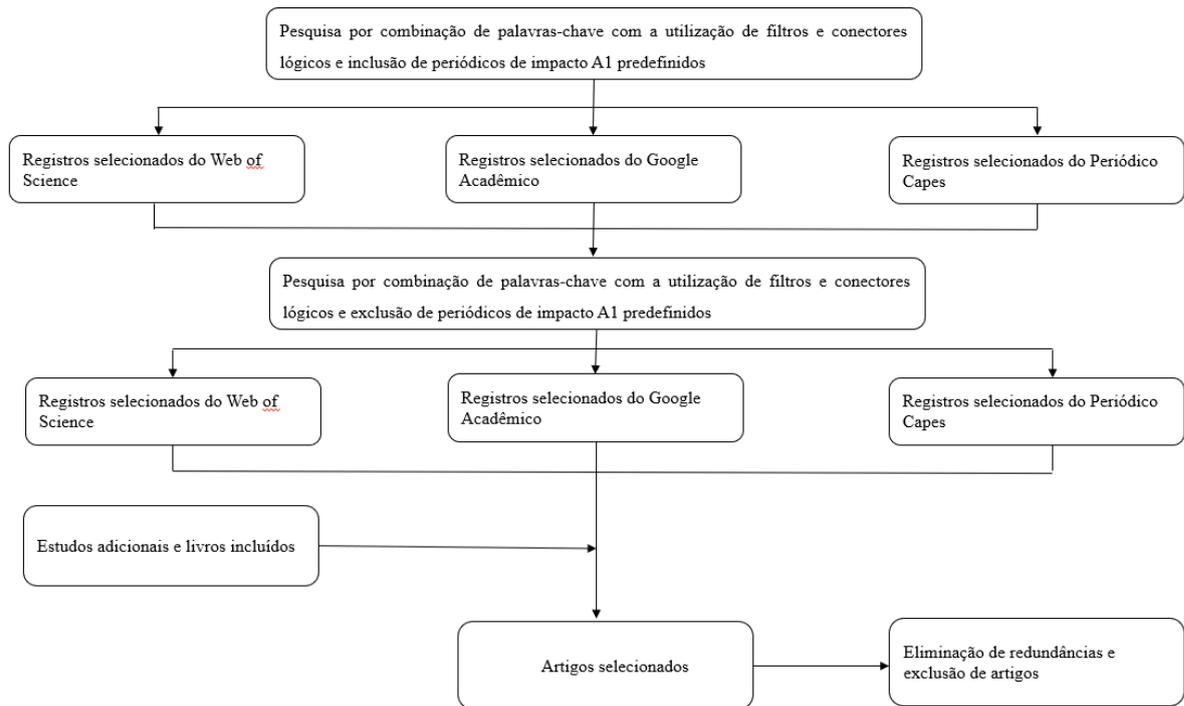


Figura 2. Metodologia de revisão da literatura

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

O roteiro de entrevista semiestruturada foi preliminarmente elaborado a partir dos artigos selecionados que tinham relação com o referencial teórico e com o fenômeno estudado. O roteiro de entrevista semiestruturado foi utilizado para que a interpretação das evidências pudesse fornecer subsídios para a percepção do fenômeno nos seus aspectos observáveis (Creswell, 2010). As questões do roteiro foram elaboradas de acordo com os objetivos da presente pesquisa, levando-se em consideração os fatores dos relacionamentos interpessoais dos adidos que influenciam as investigações de crimes, com foco no compartilhamento de informações e a motivação para tanto, relacionado ao tipo de informação e à percepção de confiabilidade da contraparte como pressuposto para compartilhar.

Após a elaboração preliminar, o roteiro foi submetido à validação de roteiros em pesquisas qualitativas – VRPQ, conforme proposto por Torlig, Resende Júnior e Fujihara (2019), contemplando as dimensões de conteúdo, semântica e os atributos alinhamento com o objetivo, aderência ao construto, clareza e expectância qualitativa. O método foi realizado em quatro etapas, compreendidas em geração do roteiro inicial, validação de juízes, panorama dos resultados e roteiro final. Dessa forma, a pesquisa qualitativa teve o reforço dos critérios de confiabilidade e validade (Torlig et al., 2019), conforme apresentado no Apêndice A.

Foram convidados seis juízes, nominados de J01, J02, J03, J04, J05 e J06, sendo quatro doutores e duas doutorandas e mestras em Administração Pública. Entretanto, um dos doutores não pôde realizar a análise e validação, restando os outros três, sendo dois deles especialistas em redes e um em gestão da informação, com 20, 10 e 12 anos de experiência em pesquisa científica, respectivamente. Dentre as doutorandas, uma é especialista em redes de inovação, com cinco anos de experiência em pesquisa científica, e a outra, em gestão por competências, inovação, gestão pública e em uso de métodos qualitativos, com oito anos de experiência em pesquisas científicas.

Foram criadas inicialmente oito perguntas, caracterizadas em três blocos principais: (i) características da relação que definam as estruturas formais e relacionais da rede colaborativa dos adidos; (ii) motivação para compartilhar informações a partir da percepção da confiabilidade; e, finalmente, (iii) os resultados, barreiras e facilitadores da rede de relacionamentos para apoio às investigações e solução de crimes.

As questões foram avaliadas quanto ao nível de adequação com base na escala de 1 a 3 pontos, onde 1 indica que é baixo, 2, médio, e 3, alto. A pontuação foi atribuída às seguintes dimensões: quanto aos graus de alinhamento ao objeto da pesquisa, aderência ao construto investigado, clareza da pergunta e expectativa qualitativa da resposta. Para validação de cada um dos itens do questionário, foi adotada a nota 1,00 como parâmetro de corte para cada uma das dimensões analisadas.

Ressalte-se que o método VRPQ originalmente adota a escala de 1 a 4 pontos, mas a variação no corte teve a intenção de aumentar o rigor na avaliação dos juízes.

Caso julgasse necessário, o juiz avaliador contava com a liberdade para sugerir melhorias, utilizando a coluna observações. Havia a necessidade de justificar as notas entre 1 e 2, para que houvesse subsídios para alterar, melhorar ou mesmo excluir a questão no roteiro de entrevistas. Por fim, também foi possível a sugestão de inclusão de novas perguntas ou comentários adicionais, no espaço disponível no formulário, abaixo das questões.

Após a análise, todos os avaliadores ofereceram sugestões para melhoria das perguntas do roteiro de entrevista semiestruturada, aprovando o roteiro inicialmente apresentado, conforme os critérios estabelecidos no método VRPQ.

Houve a sugestão de alteração da ordem das perguntas pelos avaliadores J01 e J02; inclusão de nova pergunta pelos juízes J01 e J03; e sugestão de alterações por todos os avaliadores. O avaliador J03 sugeriu alterar a escala de classificação do nível de confiança,

graduando em baixa, média e alta, eliminando a opção Pleno inicialmente presente, razão pela qual este juiz não pontuou a questão. A questão número 02 não foi avaliada pelo avaliador J02, pois comentou não saber se só informações deveriam ser consideradas, mas também outros recursos que porventura trafegassem na rede de cooperação. Entretanto, o objeto da rede de relações interpessoais dos adidos nesta pesquisa são as informações compartilhadas para apoio às investigações e solução de crimes, até porque as redes de cooperação policial internacionais não têm outra funcionalidade que não seja a cooperação pelo compartilhamento de conhecimento e informações. Por essa razão, e por ter atingido média acima de 1, a pergunta foi mantida. Entendeu-se que as perguntas apresentaram potencial para aderência dos dados coletados ao objetivo desta pesquisa.

Ressalte-se que as questões e critérios não pontuados receberam o símbolo “?”. Entretanto, no cálculo da média dos valores foram considerados como pontuação 0 (zero).

Após a validação pelo método VRPQ e baseado nas contribuições dos cinco juízes, nas suas sugestões e observações, a ordem das perguntas foi alterada e foram acrescentadas cinco novas e excluídas outras duas. A seguir, apresenta-se a Tabela 3, com a média das avaliações dos juízes aos critérios avaliados na validação de roteiro de pesquisa qualitativa.

Tabela 3
Avaliações do roteiro de entrevista pelo método VRPQ

Quesitos	Grau de alinhamento ao objetivo da pesquisa	Grau de aderência ao construto investigado	Grau de clareza da pergunta	Grau de expectativa qualitativa da resposta	Média por quesito	Comentários dos juízes
Com quais atores do país congêneres você se relaciona?	3+1+3+3+3 = 2,6	3+1+3+3+3 = 2,6	3+1+2+2+2 = 2	3+3+3+3+2 = 2,8	2,5	Talvez poderia mudar em vez de atores do país para “atores de países”, pois isso permitiria uma abrangência de relação inclusive com outros países vizinhos (J05)
Que tipo de informações são compartilhadas com cada um destes atores para apoiar a investigação e solução de crimes?	3+?+3+3+3 = 2,4	3+?+3+3+3 = 2,4	2+?+3+2+2 = 1,8	2+?+3+3+2 = 2	2,15	Pensando na rede, o único fluxo possível é o de informação? Desculpa a pergunta, mas como não conheço prática, fico na dúvida se outros tipos de recursos não poderiam ser “trocados” nesse fluxo (J02)
Qual o motivo para o compartilhamento de informações na rede para apoio às investigações (percepção de competência, de integridade e benevolência)?	3+2+2+3+3 = 2,6	3+1+2+3+3 = 2,4	2+3+1+3+2 = 2,2	2+1+1+3+2 = 1,8	2,25	
Qual o nível de confiança pessoal que você tem com cada um desses atores? (escala – nenhum, baixo, médio, alto, pleno)	3+3+?+3+3 = 2,4	3+3+?+3+3 = 2,4	3+3+?+3+2 = 2,2	3+2+?+1+2 = 1,6	2,15	Repensaria a utilização da escala PLENO. Se considerar como uma Likert, deveria usar BAIXA (1) MÉDIA (2) ALTA (3) (Confiança) (J03)
Qual a frequência com que você se relaciona	3+3+3+3+3 = 3	3+2+3+3+3 = 2,8	3+1+3+3+2 = 2,4	3+1+3+2+2 = 2,2	2,6	Eu pensaria em uma pergunta mais objetiva, o que os respondentes poderiam entender

Quesitos	Grau de alinhamento ao objetivo da pesquisa	Grau de aderência ao construto investigado	Grau de clareza da pergunta	Grau de expectativa qualitativa da resposta	Média por quesito	Comentários dos juízes
com cada um desses atores?						de relacionar? Talvez construisse mais de uma pergunta destrinchando o construto relacionamento até para prover novas inferências de que tipo de relacionamento importa. O respondente pode entender tomar uma cerveja no mesmo nível de encontrar e trocar duas palavras como se relacionar, por isso precisa atenção essa pergunta. (J01) Deveria ser a pergunta 2. (J04)
Qualifique a interação com cada um dos atores (formal ou informal)?	3+3+3+3+3 = 3	3+3+3+3+3 = 3	3+2+3+2+3 = 2,6	2+2+3+2+3 = 2,4	2,75	
Elenque os principais resultados alcançados pela sua rede de interação interpessoal para apoio às investigações e solução de crimes.	3+3+3+3+3 = 3	3+3+3+3+3 = 3	3+3+2+3+3 = 2,8	3+2+2+3+3 = 2,6	2,85	Os resultados, não os principais... (J04)
Quais as barreiras enfrentadas para a atuação da rede de cooperação para apoiar investigações e elucidação de crimes?	3+3+3+3+3 = 3	3+3+3+3+3 = 3	3+3+1+3+2 = 2,4	3+2+1+3+2 = 2,2	2,65	Ora, se pergunta sobre barreiras, deve perguntar sobre facilitadores. (J01)
Média por critério	2,75	2,7	2,3	2,2		

Após aceitas as sugestões dos juízes e feitas as adequações pertinentes nas perguntas do roteiro de entrevista semiestruturada, as alterações foram apresentadas para a avaliação do orientador desta pesquisa, o qual considerou não ser necessária a ressubmissão aos juízes, pois o roteiro já teria sido aprovado quando da apresentação, inferindo-se que, acatadas as sugestões, teria havido melhoria em relação ao original validado. Assim, a versão final do roteiro de entrevista semiestruturada teve 19 perguntas, sendo as de número 1 a 4 referentes ao perfil do entrevistado.

Em seguida, houve mapeamento dos adidos a serem entrevistados, cujo critério foi que estivessem atuando há ao menos seis meses, incluindo entre os entrevistados os adidos que não estivessem mais no exercício da função, mas que a tivesse deixado em período inferior a seis meses.

Preliminarmente à realização das entrevistas, foi solicitado ao Diretor de Gestão de Pessoal da Polícia Federal e ao Diretor da Academia Nacional de Polícia que autorizassem a realização das entrevistas com os adidos da Polícia Federal, pedido que foi instruído com o roteiro de entrevista semiestruturado e os compromissos assumidos pelo pesquisador em manter o sigilo da identidade dos entrevistados ou de informações que possam comprometer a instituição e o entrevistado. Este pedido foi autorizado após tramitação pelos setores responsáveis pela análise.

O roteiro de entrevista semiestruturada foi utilizado nas entrevistas individuais com 16 participantes, correspondentes aos países nos quais há adidância da Polícia Federal e onde estes exercem ou exerceram recentemente a função de adido da Polícia Federal. As entrevistas foram realizadas por videoconferência do software *Skype* e tiveram o áudio gravado. Depois, o conteúdo das gravações foram transcritos para viabilizarem a realização da análise de conteúdo, seguindo as recomendações de Bardin (2016).

A pesquisa foi censitária, pois foram entrevistados os 16 adidos da Polícia Federal que exercem ou exerceram recentemente a função em cada uma das adidâncias da instituição. Assim, todos os adidos da Polícia Federal foram entrevistados, considerando que há um em cada um dos 16 países. Estratégia de pesquisa que se mostrou adequada em razão da possibilidade que os contextos dos países fossem muito distintos entre si, o que permitiu uma captação mais fidedigna da realidade quando da análise dos dados coletados.

O primeiro contato com os adidos foi realizado via e-mail ou WhatsApp. Os entrevistados foram informados dos objetivos da pesquisa e da garantia do sigilo de suas identidades. Feitos breves esclarecimentos sobre o tema, com a concordância na concessão da entrevista, foi agendado um horário para a sua realização.

As entrevistas tiveram a duração média de 48 minutos, sendo de 26 minutos a mais curta e de 86 minutos a mais longa. Todas foram realizadas no período compreendido entre dezembro de 2019 e janeiro de 2020.

Como requisito da análise de comunicações, é necessária a utilização de técnicas adequadas para encontrar no corpo das entrevistas as informações que tenham relação com a explicação e ilustração do fenômeno, revelando suas facetas. Por essa razão, os áudios das entrevistas foram gravados e transcritos manualmente, e as transcrições gravadas em arquivos separados por entrevistado.

Tendo em vista o intuito de manter o sigilo de suas declarações, os adidos entrevistados neste trabalho de pesquisa foram codificados como A01, A02, A03, A04, A05, A06, A07, A08, A09, A10, A11, A12, A13, A14, A15 e A16. Os participantes tinham entre 44 e 63 anos de idade, cuja média foi de 48 anos; apenas um deles era do sexo feminino; todos ocupavam o cargo de Delegado de Polícia Federal, com tempo no cargo compreendido entre 16 a 25 anos, média de 20,5 anos; o tempo na função de adido variou de cinco meses a três anos, com média de 23 meses na função.

As entrevistas foram semiestruturadas, desta forma, oportunizando que os entrevistados apresentassem livremente suas opiniões a respeito das relações interpessoais e suas características; do compartilhamento de informações no limite transfronteiriço entre as instituições; os resultados da atuação dos adidos em apoio às investigações e solução de crimes; e barreiras e facilitadores no contexto da rede de cooperação policial internacional.

A coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas semiestruturadas com 16 adidos da Polícia Federal, compreendendo todo o espaço amostral, portanto, censitário. A entrevista semiestruturada demonstrou-se aderente ao fenômeno por permitir que o respondente assumisse protagonismo na conversação, a partir das linhas gerais apresentadas.

Ainda sobre os procedimentos de coleta de dados, a pesquisa foi realizada em Brasília/DF, local onde estava o pesquisador e autor desta dissertação, e a coleta dos dados nos 16 países, onde os adidos estão acreditados, por meio de videoconferência via *Skype*, a fim de se obter uma compreensão aprofundada das ações dos adidos e sua influência nas investigações de crimes transnacionais presididos por delegados de Polícia Federal no Brasil.

Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada com questões especialmente voltadas a avaliar as relações interpessoais dos adidos nos países onde estão acreditados (Apêndice A), com foco na confiança e suas dimensões, assim como os resultados, barreiras e facilitadores no contexto das respectivas redes de relacionamentos.

O roteiro foi elaborado da seguinte forma: apresentação da entrevista contendo a contextualização da pesquisa de mestrado, os objetivos geral e específico; e as questões agrupadas em seis temas. O primeiro tema, levantamento da rede de relações interpessoais e suas características estruturais e relacionais, contava com quatro questões que tinham a finalidade de compreender o entendimento do entrevistado sobre as relações interpessoais que reputava importante para a atuação como adido, assim como os atores com os quais relacionava e sua posição no âmbito da instituição que integrava, além de apresentar os vínculos e força do laço diádico, compreendendo as perguntas sobre frequência das interações e o tempo que ocorriam.

O segundo tema era composto por quatro questões que visavam coletar as percepções do entrevistado sobre a importância das características competência, integridade e benevolência dos atores que se relacionavam, assim como analisar o conhecimento da motivação para compartilhar informações considerando-as na percepção de confiabilidade do interlocutor. Por sua vez, o terceiro tema revelava apenas uma questão sobre o tipo de informação que é compartilhada na rede de relacionamentos interpessoais, no intuito de coletar a percepção do entrevistado sobre todas as nuances das informações e a dinâmica do seu fluxo.

Em seu turno, o quarto tema teve apenas uma questão que utilizou a escala de classificação “nenhum, baixo, médio e alto” para perguntar o nível de confiança que o adido depositava no ator da contraparte. O quinto tema tinha apenas uma pergunta, cuja finalidade era coletar a percepção dos resultados da rede de relações interpessoais nas investigações de crimes. Finalmente, o sexto tema era formado por duas perguntas destinadas a analisar as percepções sobre as barreiras e os facilitadores no contexto da rede de relações interpessoais dos adidos.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi realizada pela aplicação da técnica da análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), a qual consiste em um conjunto de técnicas de análise do teor das comunicações registradas durante as entrevistas semiestruturadas. A análise de conteúdo objetiva a inferência de conhecimentos relativos aos dados coletados (Bardin, 2016) e foi realizada em três etapas, correspondentes à pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

A primeira etapa deu-se pós a realização e transcrição do teor das entrevistas gravadas, contemplando a pré-análise e a organização dos relatos. Na sequência, a segunda etapa dedicou-se à classificação e categorização dos conteúdos, tendo como ponto de partida as relações

interpessoais dos adidos e suas características, a motivação para compartilhar informações pela percepção da confiabilidade, barreiras e facilitadores no contexto da rede de relacionamentos dos adidos. Por fim, a terceira etapa abarcou tratamento, inferência e interpretação dos resultados, fase na qual foram analisadas as relações entre os conteúdos resultantes dos relatos dos entrevistados.

Com a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2016), foi possível a descrição do conteúdo das entrevistas concedidas pelos adidos (Lakatos & Marconi, 2010). Na etapa seguinte, foi realizada a análise de conteúdo das entrevistas, sem o emprego de sistemas de informações.

Os relatos foram inicialmente considerados pelo seu teor e organizados em planilhas Excel, por respondente e pergunta. Os dados foram inseridos de acordo com o que fora efetivamente respondido, não considerando a pergunta como ponto de partida, mas o conteúdo do relato que tinha relação com as perguntas do roteiro. Ao final, foi verificado se todas as perguntas foram respondidas e se foi apresentado algo além do que fora solicitado no roteiro, com o intuito de coletar achados não previstos durante o planejamento da pesquisa.

Depois, em outra planilha, foram consolidados as respostas a determinada pergunta e o sentido dos relatos, sendo feita a correspondência com a literatura sobre o tema. Da mesma forma, foi realizada a categorização a partir do teor das respostas, apresentando os respondentes, como forma de evidenciar o rigor científico de inferência dos achados.

Após reunidos todos os relatos por resposta às perguntas, foram analisadas as palavras e a sua ocorrência similar, no mesmo e nos demais relatos, buscando-se alcançar a subjetividade do respondente e a semântica. Depois, as respostas foram consolidadas nas categorizações e apresentados os entrevistados que contribuíram para aquela inferência e a correspondência na literatura científica para a conclusão.

Ressalta-se que no capítulo de resultados e discussão são apresentados exemplos de relatos coletados durante as entrevistas, e em casos que o entrevistado falou nome de pessoas, áreas ou países, estes foram substituídos por “#####”, com vistas à manutenção do sigilo de dados individuais.

Dessa forma, a análise dos dados teve o propósito de observar a subjetividade e o efetivo conteúdo das entrevistas. No processo de análise, o referencial teórico da pesquisa foi tomado como fundamento para a categorização, a partir do modelo conceitual proposto. A categorização é a classificação de elementos constitutivos por diferenciação e em seguida por reagrupamento de acordo com critérios previamente definidos (Bardin, 2016).

Para a representação e análise da rede social, foi utilizado o software IBM i2 Analyst' Notebook (Cummings, Johnson, McCoy, Norwood, & Reitzel, 2013), por ser utilizado nas organizações policiais para análise das redes sociais de organizações criminosas. Entretanto, presta-se perfeitamente para apresentar visualmente as redes de relacionamentos, assim como calcular as medidas da rede social, conforme foi feito nesta pesquisa que apresenta os graus de de intermediação e centralidade da rede.

Após o processo de análise e categorização a posteriori do conteúdo, foi realizado o relacionamento entre as informações, com o propósito de extrair os achados da pesquisa. Todas estas ações foram realizadas considerando o modelo teórico conceitual que é abordado no tópico seguinte.

3.5 MODELO TEÓRICO CONCEITUAL

Este estudo de caso propôs-se verificar como a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os elos transfronteiriços das instituições estrangeiras tem influenciado as investigações de crimes transnacionais presididos por Delegados de Polícia Federal no Brasil. Para isso, foram estudados os fatores estruturais e relacionais da rede de cooperação internacional que os adidos integram, mapeando-a e identificando os seus resultados, barreiras e facilitadores contextuais, assim como o construto relacional confiança e sua percepção entre os elos para o compartilhamento de informações, a partir de um modelo teórico-conceitual sintetizado pela Tabela 4.

Tabela 4

Modelo teórico-conceitual da pesquisa

Dimensão	Conceito	Subdimensões	Referências
Relações Interpessoais	São as relações dos adidos com os atores das organizações dos países onde estão acreditados para a sua atuação na rede de cooperação internacional.	As relações podem ser formais ou informais, caso se estabeleçam em razão das tarefas ou de laços afetivos de amizade. A confiança como construto relacional também será objeto de análise das relações interpessoais e a força do laço como aspecto estrutural dessa rede de relacionamentos, consistente na frequência de interações no decorrer do tempo.	Marteletto (2001) e Reyes Junior et al. (2018)
Confiabilidade	A percepção da confiança da contraparte com quem será provida ou recebida a informação	A percepção da confiança na perspectiva tridimensional é análise e avaliação das características da contraparte dividida em competência, benevolência e integridade, sendo os caracteres avaliados como motivadores do compartilhamento de informações	Colquitt et al. (2007), Mayer et al. (1995), Mayer e Davies (1999) e Zaheer et al. (1998)
Compartilhamento de informações e conhecimento	É a troca de informações entre provedor e receptor, os quais alternam essa condição. É o que permite o fluxo de informações é objeto e o resultado da rede cooperativa	É a medida de desempenho da rede de cooperação e tem como pressuposto a categorização da informação compartilhada em comunicação, entrega e recebimento.	Nonaka e Takeuchi (1995)
Contexto	São os aspectos que circundam as redes de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal e que podem ter influência nos resultados	São as barreiras e facilitadores presentes no contexto das redes de relacionamentos dos adidos	

O modelo teórico conceitual, cuja representação é ilustrada pela Figura 3, teve como fundamento a identificação na literatura de fatores que influenciam as relações interpessoais e o compartilhamento de informações nas redes de cooperação interorganizacionais, as quais têm as mesmas características das redes de cooperação policial internacional.

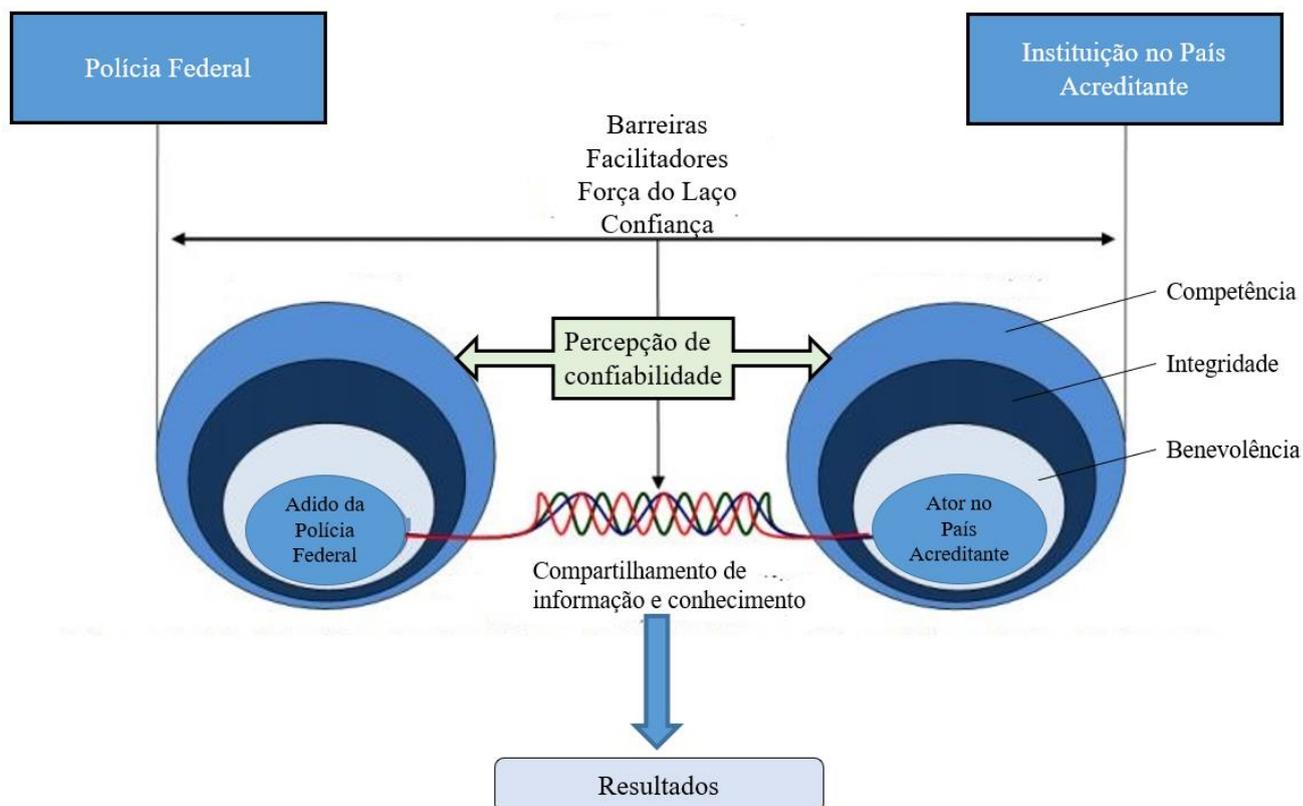


Figura 3. Modelo conceitual do compartilhamento de informações na rede de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal.

O modelo apresenta o relacionamento interpessoal do adido com o ator da instituição do país acreditante e o construto relacional confiança, que pode ser interpessoal ou interorganizacional; a informação compartilhada; a análise da percepção de confiabilidade; e fatores relacionados aos vínculos entre os atores, tais como força do laço entre eles e barreiras e facilitadores no contexto da rede de relações interpessoais; e, finalmente, o resultado da rede colaborativa, o qual é a própria informação compartilhada, objeto e resultado da rede colaborativa.

No próximo capítulo, serão apresentados os resultados obtidos a partir dos dados coletados, assim como a discussão desses resultados, levando-se em consideração o referencial teórico da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo está organizado em sete subcapítulos. O primeiro subcapítulo traz a descrição das atribuições dos adidos da Polícia Federal, normativamente definidas. Os cinco subcapítulos seguintes estão de acordo com os objetivos específicos da pesquisa: (i) identificar e mapear a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres no limite transfronteiriço entre as instituições; (ii) identificar as informações compartilhadas pela rede interpessoal dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres dos países; (iii) descrever a percepção de confiabilidade dos adidos da Polícia Federal para o compartilhamento de informações com os atores da contraparte no limite transfronteiriço entre as instituições; (iv) identificar os resultados da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos para apoio às investigações e solução de crimes; e (v) Identificar as barreiras e facilitadores presentes no contexto que interferem nas redes de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais na cooperação internacional, para apoio às investigações e solução de crimes.

Por fim, há o subcapítulo que apresenta um resumo dos resultados obtidos.

4.1 ATRIBUIÇÕES DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL

Preliminarmente à análise da atuação dos adidos da Polícia Federal na rede de relações interpessoais que integram para a cooperação policial internacional, mostra-se importante discorrer sobre as atribuições normativamente definidas, as quais estão presentes no art. 4º da Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, do Ministério da Segurança Pública que aprova o regimento interno da Polícia Federal (Anexo A), cujo inteiro teor é apresentado a seguir:

Art. 4º As missões permanentes de assessoramento em assuntos de Polícia Judiciária e de Segurança Pública junto às Missões Diplomáticas do Brasil em Assunção, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Cidade do México, La Paz, Lima, Lisboa, Londres, Madri, Montevideú, Paramaribo, Paris, Pretória, Roma e Washington são compostas por um Adido Policial Federal e, quando necessário, em razão de peculiaridades locais, um Adido Policial Federal Adjunto.

Parágrafo único. O Adido Policial Federal e o Adido Policial Federal Adjunto, durante o período em que permanecerem desempenhando suas funções, serão considerados membros da missão diplomática e permanecerão subordinados técnica e funcionalmente à Coordenação-Geral de Cooperação Internacional - CGCI/DIREX/PF.

As atribuições dos adidos também estão presentes nos incisos I a XI do art. 6º, da Seção I, do Capítulo III da Instrução Normativa nº 086/2014-DG/DPF, de 1º de dezembro de 2014 (Anexo B), conforme apresentadas a seguir:

I – Chefiar e gerenciar, na qualidade de titular, as atividades da Adidância da Polícia Federal;

- II – Assessorar o Chefe da Missão Diplomática em assuntos técnicos de Polícia Judiciária e de Segurança Pública;
- III – **Promover o intercâmbio de informações, dados técnicos, notícias, experiências e tecnologias relativas à segurança pública, visando ao interesse comum de prevenção e repressão a ilícitos penais;**
- IV – **Realizar, no âmbito da Adidância da Polícia Federal, atividades de inteligência policial,** conforme plano de inteligência, elaborado pela Diretoria de Inteligência Policial – DIP;
- V – **Representar a Polícia Federal perante os organismos internacionais;**
- VI – Promover estudos relacionados a questões de Segurança Pública;
- VII – Pesquisar e compilar, por meio de estudos comparados, a legislação penal e processual penal, com a finalidade de subsidiar projetos legislativos relativos ao tema no Brasil;
- VIII – Desenvolver estudos relativos à estrutura, ao funcionamento, às atribuições legais e aos aspectos orgânicos das instituições policiais estrangeiras, com o objetivo de apresentar propostas que possam aprimorar as organizações policiais brasileiras;
- IX – **Comunicar de imediato as unidades centrais ou descentralizadas todo evento ou fato relacionado à Segurança Pública que possa ter repercussão no Brasil;**
- X – **Acompanhar e fomentar acordos bilaterais de cooperação policial a serem firmados ou já assinados entre o DPF e outras instituições;** e
- XI – desempenhar outras atividades determinadas pelo Coordenador-Geral de Cooperação Internacional ou pelo Diretor-Geral.

Portanto, pode-se inferir que as atividades descritas nos incisos III, IV, V, IX e X da Seção I, do Capítulo III da Instrução Normativa nº 086/2014-DG/DPF, têm relação com as interações interpessoais estabelecidas pelos adidos da Polícia Federal, uma vez que estão relacionadas a informações ou potenciais relacionamentos sociais para a sua consecução, o que denota o interesse desta pesquisa nessas atribuições, conforme se expressa no relato a seguir: “Cooperação policial é mais na área de informações, de inteligência, que você consegue obter alguma informação até antes de você realmente fazer acontecer uma operação conjunta entre dois países” (A08).

Dessa forma, é inequívoca a atribuição dos adidos da Polícia Federal de promoverem o compartilhamento de informações que possam suprir investigações ou construção de cenários que possam subsidiar decisões da agenda política de segurança pública, em que pese a sua condição de membros da missão diplomática nos países onde estão acreditados.

4.2 INFORMAÇÕES COMPARTILHADAS PELA REDE DE RELAÇÕES INTERPESSOAL DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL

Para o atingimento do objetivo específico de categorizar as informações que trafegam na rede de relacionamentos dos adidos, mostra-se pertinente analisar os tipos de informações definidas na Lei nº 12527/2011, a qual regula o acesso à informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Neste documento, em que se constata que dentre as definições da referida lei, a do inciso VIII do artigo 23 da lei mostra-se aderente ao tema pesquisado, pois define o critério para a classificação de informações, cujo teor é reproduzido a seguir:

“comprometer atividades de inteligência, bem como de investigação ou fiscalização em andamento, relacionadas com a prevenção ou repressão de infrações”.

Desta forma, algumas informações podem ter uma restrição maior de divulgação pela classificação de sensibilidade do seu teor, uma vez que há a possibilidade de comprometerem atividades de inteligência, investigações ou fiscalização em andamento relacionadas à prevenção ou repressão de condutas ilícitas, caso divulgadas a quem pode utilizá-las indevidamente, conforme o relato a seguir apresentado: “Tem informações que são classificadas, outras nem tanto. Então depende do tipo de assunto” (A01).

Essas informações classificadas recebem a denominação de sensíveis, no meio de inteligência. Como não há outras classificações, dicotomicamente, pode-se considerar que as informações podem ser classificadas ou não, sinonimicamente denominadas como sensíveis ou não-sensíveis, conforme o relato a seguir: “Informações classificadas como sensíveis e de Inteligência, assim como as de prisões e apreensões de drogas” (A01).

Da análise dos dados coletados do conteúdo das entrevistas, foi possível categorizar as informações a partir da classificação quanto à sensibilidade destas, de acordo com a propensão para causar danos pelo comprometimento a atividades de inteligência, investigações ou fiscalizações em andamento, relacionadas à prevenção ou repressão de condutas ilícitas. A sensibilidade da informação apresenta o seu risco em graduações, mas também evidencia o risco que se tem ao partilhar informações dessa categoria para atores que possam utilizá-la indevidamente, situação em que a percepção de confiabilidade exerce um papel fundamental no compartilhamento.

Logo, as informações que trafegam na rede podem ser categorizadas pela classificação de sensíveis e não-sensíveis. A informação nas redes de relações dos adidos, quanto à classificação, é a apresentada na Tabela 5.

Tabela 5

Informação nas redes de relações dos adidos quanto à classificação

Classificação	Descrição
Sensíveis	Informações passíveis de comprometer investigações em andamento
Não-sensíveis	Informações cuja divulgação não comprometem investigações e a segurança

Quanto ao conteúdo, os relatos são convergentes no sentido de que trafegam dados de inteligência ou de investigações em andamento. Conseqüentemente, as informações que não

forem de investigações em andamento, são de inteligência, sendo utilizado critério excludente e dicotômico para essa definição. O relato a seguir confirma essa conclusão:

“Várias informações são compartilhadas, no interesse de investigações em andamento. E outras são compartilhadas em nível de inteligência, justamente na fase preparatória para o início de uma instrução, de uma investigação criminal” (A09).

Ressaltou-se que, quando a investigação em andamento requerer informações que necessitem formalização para serem utilizadas como provas nos processos, os adidos não a tratam, sugerindo que a demanda seja tratada por esferas da cooperação jurídica internacional, não a policial, conforme os relatos a seguir:

Normalmente é informação de inteligência, não é algo que possa ser usado assim imediatamente para formalizar uma investigação, tanto essa de entrega quanto a que a gente recebe. Até porque se houver necessidade de cópia de investigações ou algum dado formal que tenha que ser utilizado mesmo, inserido numa investigação formal, aí o trâmite tem que ser outro, aí normalmente não se resolve através da adidância (A04).

Se precisar de ações formais, há a necessidade de acionar o canal da cooperação jurídica aqui (A05).

Caindo em um canal formal, que não é o objetivo da adidância na minha visão. Se você precisar de muita formalidade, você vai buscar um MLAT e aí você perde a eficiência que a adidância e os ofícios de ligação foram criados para obter. Então, por exemplo, a gente tenta trabalhar um pouquinho abaixo desse radar para evitar essa formalidade e conseguir ganhar tempo (A06).

Por todo o exposto, quanto ao conteúdo das informações, todos os adidos entrevistados a definiram como de inteligência ou de investigações, distinguindo, portanto, aquelas que dizem respeito a investigações em trâmite. Dito isso, a distinção e definição do conteúdo da informação é excludente e dicotômica e, nesse caso, todas as informações que não diziam respeito a investigações em andamento, receberam a denominação de inteligência. Conforme relato:

“É, normalmente o tipo de informação e dado que é passada, são dados disponíveis no CINTEPOL, é um sistema importante da Polícia, no exterior também, e nos capacita a ter uma rede de dados, e trocando informações com as polícias locais, né” (A02).

A Tabela 6, a seguir apresentada, traz a categorização da informação compartilhada na rede de relações dos adidos da Polícia Federal quanto ao seu conteúdo:

Tabela 6

Informação nas redes de relações dos adidos quanto ao conteúdo

Classificação	Descrição
Investigações	Informações que dizem respeito a investigações em andamento
Inteligência	Informações que não dizem respeito a investigações em andamento

Um último aspecto observado quanto às informações compartilhadas diz respeito às motivações do compartilhamento, as quais podem ser compartilhadas sob demanda ou espontaneamente, conforme os seguintes relatos: “Muitas vezes a área de terrorismo demandava uma informação sobre um determinado cidadão, de uma determinada nacionalidade e eu solicitava, mandava e levava” (A02); “Por vezes também, as áreas técnicas da Polícia Federal demandam que a gente envie dados” (A02).

A espontaneidade no compartilhamento de informações é um dado relevante na análise da propensão para o compartilhamento de informações, pois as informações que forem compartilhadas sem que haja demanda são fruto de espontaneidade do provedor e denotam a sua propensão para compartilhar informações na rede de cooperação policial, o que pode ter repercussão no fluxo de informações (Callens & Bouckaert, 2019), uma vez que pode haver incremento nos aspectos relacionais, notadamente na confiança e força do laço, pela maior frequência de interações e evidência da confiabilidade estabelecida (Granovetter, 1973), a qual é considerada por vários estudiosos como um antecedente da confiança nas relações.

Da análise do conteúdo das entrevistas, constatou-se que os adidos A01, A02, A03, A06, A07, A08, A11, A10, A12 e A13 compartilham informações espontaneamente com os atores das instituições congêneres, sejam estas sensíveis ou não-sensíveis. O adido A10, entretanto, relatou que a falta de reciprocidade dos atores das instituições no país acreditante faz com que ele cesse a entrega de informações deliberadamente, até que haja uma contrapartida equivalente no sentido contrário, conforme relato a seguir.

Já teve casos de eu ter que parar de dar informação, com elegância é claro, mas falar: “olha”, é o tal do “by the way”, “by the way você estão me devendo aquela informação, eu tenho uma informação para passar para vocês aqui, eu tenho 10 informações, mas eu estou te passando essas quatro ou cinco aqui, tem mais cinco para passar, mas by the way eu quero lembrar vocês que tem aquela outra, eu estou aguardando ainda aquela outra informação”. Reciprocidade, então a ferramenta que eu tenho muitas vezes para cobrar uma informação é ter a minha informação que é de interesse deles, mas passar na medida que ele me passa também, então não é gratuito. (A10).

Esse tipo de atitude e a estratégia usada para receber informações indiretamente confirmam a teoria de que interações reiteradas e reciprocidade estimulam o compartilhamento de informações na rede (Axelrod, 1984). Isso porque ações reiteradas que trazem resultados positivos tendem a estimular a confiança entre os atores, promovendo também a cooperação e atos colaborativos, assim como a reciprocidade também pode se expressar no sentido contrário de não prover em retaliação à inércia da contraparte (Axelrod, 1984), sendo um estímulo para que o outro faça entregas recíprocas, sob pena de não receber. Esse comportamento é uma sanção social que estimula a reciprocidade.

Pelo exposto, a espontaneidade do compartilhamento, bem como a solicitação de compartilhamento (sob demanda), estão presentes nos relatos dos entrevistados, conforme se verifica nas transcrições a seguir apresentadas:

Sim, há informações espontâneas da nossa parte, especialmente com relação a de terrorismo, né? Acontece sim, mas normalmente isso não acontece espontaneamente, acontece por demanda, eles nos demandam alguma coisa que a gente pode responder informalmente e da mesma forma a gente demanda para eles alguma coisa, um colega do Brasil, que eles podem nos passar informalmente e então a gente faz essa troca, mas inicialmente ela acontece espontaneamente (A07)

Tem alguns diretores nacionais que a gente tem uma abertura maior, eu particularmente tenho uma abertura maior com o pessoal da inteligência, com o diretor da inteligência e aí sim, a gente passa informações classificadas como sensíveis para eles e recebo também (A03).

A Tabela 7, a seguir apresentada, traz a categorização da informação compartilhada na rede de relações dos adidos da Polícia Federal, quanto à motivação para o compartilhamento.

Tabela 7

Informações nas redes de relações dos adidos quanto à motivação para o compartilhamento

Motivação	Descrição
Espontânea	São as informações entregues espontaneamente
Sob demanda	São as informações entregues sob solicitação da contraparte

Considerando a análise de conteúdo das entrevistas dos adidos, é possível constatar que há três dimensões para as informações que trafegam nas redes de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal, quais sejam: conteúdo, classificação e motivação do compartilhamento. O relato a seguir faz referência às três dimensões descritas: quanto ao teor, é uma informação de investigação, classificada como sensível, cuja motivação para o compartilhamento é sob demanda.

É muito comum às vezes o colega, isso é um ponto que também no futuro tem que ser melhorado, eu penso, por exemplo, tem muito colega que está com inquérito, às vezes o sujeito está trabalhando na Bahia, tem um inquérito e ele precisa ouvir alguém aqui, mas muitas vezes não sabe qual é o ... Precisa, digamos assim, fazer algumas diligências e fazer algumas oitivas, mas muitas vezes não precisa de um documento formal, bastaria uma entrevista aqui, com o relatório dessa entrevista para passar para ele. Essas são informações sensíveis, porque são investigações em andamento, então a gente não pode passar isso de forma aberta para qualquer pessoa, então quando tem algo nesse sentido eu procuro sempre o pessoal da inteligência, que a gente tem uma abertura maior (A03).

A Tabela 8 mostra as dimensões de respectivas categorias das informações compartilhadas na rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal.

Tabela 8

Dimensões e categorias das informações compartilhadas

Dimensões da Informação	Categoria
Classificação	Sensível
	Não sensível
Conteúdo	Inteligência
	Investigação
Motivação	Espontânea
	Sob demanda

Portanto, com a definição das dimensões e categorias das informações compartilhadas na rede de relações dos adidos da Polícia Federal, resta atingido o objetivo específico da presente pesquisa de identificar as informações compartilhadas na rede de relacionamentos dos adidos da Polícia Federal.

4.3 PERCEPÇÃO DE CONFIABILIDADE DOS ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL PARA O COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES

Os dados coletados na entrevista semiestruturada demonstraram que, exceto pelos adidos A06, A07, A14, A15 e A16, os demais participantes da pesquisa avaliam a percepção de confiabilidade da contraparte para efetivar o compartilhamento de informações. Entretanto, entre os adidos que realizam a análise da percepção da confiabilidade, a dimensão valorada desta percepção varia, podendo ser a competência, a integridade e a benevolência, ou a combinação ou ordenamento de importância entre estas características percebidas.

Constatou-se que os adidos que se valem da percepção da confiabilidade para o compartilhamento de informações só o fazem para as informações classificadas como sensíveis, conforme conceito já descrito em tópico precedente. Assim, as informações não-sensíveis trafegam sem restrições e livres na rede de cooperação policial internacional, sendo restritas apenas pela propensão ou não do adido para compartilhar informações que forem opcionais.

Também foi possível constatar que a confiança estabelecida prescinde de nova análise de percepção de confiabilidade do receptor ou provedor da informação, pois a análise da percepção da confiabilidade não é realizada quando a confiança é estabelecida na relação diádica. Esse achado confirma parte dos autores cuja teoria defendida é que a percepção de confiabilidade é um antecedente da confiança, a qual, uma vez estabelecida, torna dispensável a análise de percepção de confiabilidade (Colquitt et al., 2007; Mayer et al., 1995). Essa situação apresenta risco, conforme autores que consideram arriscado que não seja realizada a percepção de confiabilidade a cada compartilhamento (Skinner, Dietz, & Weibel, 2014).

No mesmo sentido de confirmar o resultado de estudos anteriores, constata-se presente a teoria de que há o transporte da confiança interorganizacional para a interpessoal

(Zaheer et al., 1998), pois nas adidâncias nas quais a confiança interorganizacional está estabelecida, o adido prescinde da análise de percepção da confiabilidade do recebedor ou provedor da informação, pois esta confiança transporta-se da organização para indivíduo que a integra, conforme se infere das respostas:

Sim, não há critério de avaliação interpessoal, havendo a demanda e a disponibilidade da informação, ela será compartilhada (A07)

Todas as vezes que a gente teve esse tipo de contato se entendeu que era possível e interessante passar as informações pedidas (A07).

o que a gente recebe a gente passa para eles, então se eventualmente a gente recebe alguma coisa, a gente passa (A07).

Dentro dessa perspectiva, há um aproveitamento da reputação da organização que é recebedora da informação, por meio do integrante que, em princípio, teria de ser avaliado quanto à sua percepção de confiabilidade (Zaheer et al., 1998). Essa constatação corrobora a teoria de que a percepção de confiabilidade é influenciada por antecedentes, como a cultura da organização (Hill, Bartol, Tesluk, & Langa, 2009), conforme constata-se a seguir:

então se é uma pessoa que pede e é uma informação que pode ser passada, eu simplesmente passo. (A06)

Entretanto, o transporte da confiança no sentido contrário não foi observado entre os entrevistados, ou seja, a confiança interpessoal estabelecida não foi transportada para a interorganizacional, nas situações nas quais há reputação negativa das instituições contraparte, conforme infere-se do relato a seguir:

O pessoal da ##### que também a gente tem muita interação, só que a gente procura filtrar algumas informações por conta, como eu disse, do nível de confiabilidade de todos não é o mesmo, às vezes um diretor que está a frente da ##### é um cara comprometido, é um cara que tem uma confiança elevada, só que quem opera no campo às vezes é um cara que não conhece (A03).

Mesmo com a inexistência de avaliação da percepção de confiabilidade, observa-se que a sanção social é utilizada como forma de estímulo ao compartilhamento de informações. Essa forma de proceder tem a sua base na reciprocidade propalada por Bordieu (1996), para quem não existe ato desinteressado, ou seja, aquele que dá, espera a retribuição, conforme relato a seguir apresentado:

É aquela vontade, às vezes, gratuita de dar a informação em um espírito contributivo, não é assim, não é assim, essas informações são negociadas, são negociadas. Já teve casos de eu ter que parar de dar informação, com elegância é claro, mas falar: “olha”, é o tal do “by the way”, “by the way você estão me devendo aquela informação, eu tenho uma informação para passar para vocês aqui, eu tenho 10 informações, mas eu estou te passando essas quatro ou cinco aqui, tem mais cinco para passar, mas by the way eu quero lembrar vocês que tem aquela outra, eu estou aguardando ainda aquela outra informação”. Reciprocidade, então a ferramenta que eu tenho muitas vezes para cobrar uma informação é ter a minha informação que é de interesse deles, mas passar na medida que ele me passa também, então não é gratuito. (A10)

Eu guardei informação até certo ponto, até vir uma resposta deles também, é claro que eu tenho que ver com flexibilidade: não veio 100% da resposta deles, mas veio 70% que já deu para eu poder colocar o colega aí em uma condição de seguir o caminho da identificação que ele estava fazendo. (A10)

Porém, a confiança e os relacionamentos interpessoais foram dinamizadores do compartilhamento de informações na rede colaborativa, na medida em que foi promovida a seleção de pessoas confiáveis para serem receptoras das informações, mesmo que para isso tenham sido desconsideradas normas e procedimentos vigentes na instituição contraparte. Isso acontece pelo entendimento que o rigor normativo no tratamento da informação colocaria em risco a investigação ou ação policial nas situações em que o atendimento às normas propiciaria que a informação provida pudesse ser acessada por pessoa não confiável dentro da instituição contraparte.

Ressalta-se que alguns adidos (A01, A16) declararam receber informações de provedores da contraparte, contrariando o normativo sobre o fluxo das informações vigente na instituição estrangeira congênere com a qual se compartilha informações, situação na qual o ator da contraparte entende o interesse maior na situação posta, evidenciando comprometimento dos atores envolvidos na cooperação internacional, a fim de minimizar os riscos de exposição de informações sensíveis. Isso ocorreu em razão do relacionamento afetivo e de confiança estabelecidos com o adido da Polícia Federal, o que corrobora a teoria de que tais relacionamentos informais são dinamizadores do fluxo de informações compartilhadas, assim como tende a melhorar a qualidade destas (Cai et al., 2018 ; Wang & Noe, 2010).

A análise de conteúdo dos relatos evidenciou que a avaliação da percepção de confiabilidade, nos adidos que a realizam, só é feita quando a informação é classificada como sensível. Percebe-se, dessa maneira, que não há avaliação da percepção da confiabilidade quanto ao conteúdo ou motivação da informação, mas apenas se for classificada como sensível, conforme se verifica nos relatos que seguem:

Essas são informações sensíveis, porque são investigações em andamento, então a gente não pode passar isso de forma aberta para qualquer pessoa, então quando tem algo nesse sentido eu procuro sempre o pessoal da inteligência, que a gente tem uma abertura maior. (A03)

Bom, essa troca de informação é recíproca, né, então quando eu sou demandado eu nunca me questiono assim "posso passar? Não posso passar?" se não tem qualquer restrição legal pra compartilhar uma informação, eu vou compartilhar até porque eu sei que eu dependo disso, de estar aberto pra fornecer informação caso eu também queira recebê-las, aí há uma confiança no caso de que a informação que eu estou passando, também da questão da improbidade, ela não vai ser utilizada indevidamente, ela está sendo utilizada pra um fim legal, pra por uma investigação, pra qualquer fim lícito e que seja com o objetivo quem está pedindo. (A04)

Os adidos que realizavam a análise da percepção da confiabilidade o faziam quando a informação era classificada como sensível e passível de comprometer investigações e a

segurança. Por essa razão, apenas as informações quanto à sua classificação serão consideradas para análise da percepção de confiabilidade dos adidos da Polícia Federal. À vista disso, serão desconsideradas nesta análise de percepção da confiabilidade as categorizações do conteúdo, se referente a investigações em andamento ou de inteligência; assim como quanto à motivação, opcionais ou sob demanda.

A Tabela 9 mostra a análise da percepção de confiabilidade dos adidos relacionada à classificação da informação.

Tabela 9

Análise da percepção de confiabilidade pelos adidos

Classificação da Informação	Realiza análise de percepção de confiabilidade	Não realiza análise de percepção de confiabilidade
Sensível	A01, A02, A03, A05, A11, A12, A13	A06, A07, A08, A09, A10
Não-sensível	Não houve ocorrências	A01, A02, A03, A04, A05, A06, A07, A08, A09, A10, A11, A12, A13, A14, A15, A16

Esclarece-se que a ausência dos adidos A04, A14, A15 e A16 na Tabela 9, nas informações classificadas como sensíveis, denota que estes adidos não tratam informações sensíveis ou que estas não fluem na rede que integram, razão pela qual não figuram entre as opções de realização ou não da percepção de confiabilidade.

Bom, essa troca de informação é recíproca, né, então quando eu sou demandado eu nunca me questiono assim "posso passar? Não posso passar?" se não tem qualquer restrição legal pra compartilhar uma informação, eu vou compartilhar até porque eu sei que eu dependo disso, de estar aberto pra fornecer informação caso eu também queira recebê-las, aí há uma confiança no caso de que a informação que eu estou passando, também da questão da improbidade, ela não vai ser utilizada indevidamente, ela está sendo utilizada pra um fim legal, pra por uma investigação, pra qualquer fim lícito. (A04).

Mas não é nada sensível, eu não passo nenhuma informação do Brasil que seja sensível ao Estado Brasileiro, aos interesses maiores do Estado Brasileiro. (A16).

Entretanto, a ausência dos adidos nas informações classificadas como não-sensíveis explicita que este dado não foi respondido durante a entrevista, uma vez que não houve entrevistado que afirmasse realizar análise da percepção de confiabilidade para compartilhamento de informações não-sensíveis.

Apesar de a percepção da confiabilidade considerada neste trabalho focar na análise das características individuais do ator da contraparte, como competência, integridade e

benevolência (ABI), denominada de avaliação prospectiva, a qual é realizada com o propósito de se avaliar os riscos de se confiar na contraparte, conforme já descrito no referencial teórico, observou-se que os entrevistados variaram no sentido de quais características eram avaliadas e motivadoras do compartilhamento de informações, uma vez que alguns respondentes afirmaram que não avaliavam todas as três dimensões, ou definiram ordem de relevância entre elas, conforme os relatos a seguir:

A integridade dentro da polícia é complicada, a integridade é... a corrupção é grande, não só na polícia, mas no governo, que a gente tem mais confiança, gira em torno de 10 a 20 pessoas (A01)

Primeiro momento é a integridade, a de você sentir confiança naquela pessoa que ela não vai pegar aquela informação desviar pra um infeliz, um imoral e né. Em um segundo momento, é a reciprocidade que você tá colocando aí como a benevolência, também você não vai ficar eternamente passando informações sem que não haja uma via de mão dupla, e essa regra não é regra policial, é uma regra de toda a diplomacia, no mundo todo, esse princípio da reciprocidade norteia as relações diplomáticas entre os países. Competência, mas pra você ter uma noção mais qualitativa da competência demora um pouco mais, a integridade pelo o que você pesca, pelo o que você consegue assimilar de uma maneira intuitiva da situação de onde você está, a benevolência, da reciprocidade, que tem que formar uma relação bilateral, isso é importante, e a competência você vai vendo os resultados com o tempo, até porque a ação policial ela se protraí no tempo. (A02).

A integridade é o requisito primordial para o compartilhamento de informações (A05)

então eu acho que é mais com relação à competência. Integridade tem que nortear toda a vida do policial e servidor público, né? Então todas as ações tem que ser baseadas na integridade e a benevolência, a reciprocidade acaba surgindo aí (A06)

Eu colocaria com certeza a competência e a integridade em uma medida mais elevada do que a benevolência, A(10).

No caso da benevolência, quando há reciprocidade sim, aí compartilha, precisa de um dado aqui de um fulano que possivelmente está vindo para cá e está sendo procurado, compartilha, quando você precisa, insiste, insiste e acaba vindo. (A14).

Botaria a competência e a relação (A15).

Então, reforçando, a informação, é importante a integridade para que eu tenha a confiança de passar informação. (A16).

A Tabela 10 traz um resumo dos caracteres da confiabilidade motivadores para compartilhar informações com os atores da contraparte, conforme o relato de cada adido:

Tabela 10

Caracteres da confiabilidade motivadores para compartilhar informações

Adido	Competência	Integridade	Benevolência
A01	1º	1º	2º
A02	3º	1º	2º
A03	1º	Não avaliada	Não avaliada

A04	Não avaliada	Não avaliada	Não avaliada
A05	Não avaliada	1°	Não avaliada
A06	1°	2°	2°
A07	1°	1°	1°
A08	1°	Não avaliada	2°
A09	2°	1°	3°
A10	1°	1°	2°
A11	Não avaliada	Não avaliada	1°
A12	2°	1°	3°
A13	2°	1°	3°
A14	Não avaliada	Não avaliada	1°
A15	1°	Não avaliada	Não avaliada
A16	Não avaliada	1°	Não avaliada

A partir da análise dos discursos dos respondentes, constatou-se que, para alguns dos entrevistados, as dimensões avaliadas na percepção da confiabilidade têm uma ordem de importância, mesmo que todas sejam utilizadas na análise. Dessa forma, o resultado da pesquisa alinha-se com achados no sentido de que, apesar de considerar todas as três dimensões relevantes para a percepção da confiabilidade, os pesos comparativos podem variar de acordo com o contexto da interação, significando que uma alteração de realidade pode causar uma reavaliação da confiabilidade (Ring & Nooteboom, 2003).

Assim, considera-se atingido o objetivo específico de descrever a percepção de confiabilidade utilizada pelos adidos da Polícia Federal para o compartilhamento de informações e conhecimento.

4.4 MAPEAMENTO DA REDE DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS

As tabelas 11 a 26, apresentadas neste tópico, mostram as informações sobre a rede de relações interpessoais dos adidos com os atores das instituições dos países nos quais estão acreditados, assim como as respectivas representações, a partir dos dados coletados nas entrevistas semiestruturadas.

As tabelas apresentam o resumo dos relatos dos adidos e elencam as pessoas com as quais têm interação, com a indicação do nível hierárquico na instituição que integram. Além disso, informam a força do laço, um dos aspectos estruturais da rede de relacionamentos (Granovetter, 1973), que se baseia em parte na frequência de interação e comunicação e em parte em um sentimento de proximidade entre as pessoas no decorrer do tempo. A força do laço, ou da ligação, pode variar de forte a fraco.

Outro dado apresentado na tabela dos relacionamentos é o nível de confiança depositada nos atores da contraparte, para a qual foi utilizada a escala de classificação que varia entre nenhum, baixo, médio e alto. Em que pese ter característica de coleta quantitativa, a mensuração da confiança tem o seu valor nesta pesquisa qualitativa pela importância do construto relacional confiança e a sua interação com outros aspectos relacionais da estrutura colaborativa da rede de cooperação policial.

O tipo de relações estabelecidas com o ator da instituição contraparte, embora pareça se constituir de um caráter dicotômico, uma vez que é comum haver variação do tipo de relação, ou mesmo gradação entre os relacionamentos, a depender da informação que trafega na rede de relacionamentos, teve a relação formal como padrão do modelo cooperativo policial internacional, pois está definida em convenções internacionais, além dos aspectos diplomáticos que está entre as atribuições do adido, o que reveste as suas interações de formalidade na sua origem. Assim, a relação informal, quando existente, sobressai em relação à formal já estabelecida pela estrutura cooperativa.

Por último, tem-se o tipo de informação que trafega na rede de relacionamentos. Conforme já descrito em seção anterior, a categorização que tem relevância para esta pesquisa é a classificação da informação, se sensível ou não-sensível, pois é a única que tem variação na percepção de confiabilidade dos adidos em relação à contraparte. Isso porque, uma vez que aqueles que efetivamente promovem o compartilhamento de informações com base na percepção da confiabilidade do ator da contraparte, o fazem apenas para informações classificadas como sensíveis.

Da mesma forma que explicado no tipo de relacionamento, a resposta quanto à classificação da informação não é dicotômica, uma vez que a rede não tem o exclusivismo de um único tipo de informação, podendo haver o tráfego de ambas categorias na rede de relacionamentos. Entretanto, as informações classificadas como sensíveis sobressaem-se em relação às não-sensíveis na rede de relacionamentos, as quais não requerem análise da percepção da confiabilidade da contraparte, por não oferecerem riscos a investigações ou à segurança pública. Assim, o tráfego de informações sensíveis na rede de relacionamentos tem relevância e destaque em relação às não-sensíveis, pois aquelas requerem condição diferenciada das relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal.

Os dados coletados dos relatos demonstram que a indicação de informações sensíveis trafegando na rede é sinal que o adido estabelece um canal de confiança no relacionamento que o facultam a prestar esse tipo de informação em função da confiabilidade, pois nas relações nas

quais o nível de confiança é baixo, as informações sensíveis não são compartilhadas. Nos casos em que há tráfego de informações sensíveis em relações formais, o nível de confiança é alto.

Os dados das tabelas das relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal no limite transfronteiriço entre as instituições será representado graficamente nas Figuras 4 a 20, com a utilização da solução tecnológica IBM i2 Analyst's Notebook, que também foi utilizada para análise da rede social estabelecida. Desta forma, serão representadas as redes e seus vínculos e as respectivas medições das relações (Johnson, Reitzel, Norwood, McCoy & Cummings, 2013).

A seguir, serão apresentadas as Tabelas 11 a 26, com os dados estruturais e relacionais das 16 redes interpessoais dos adidos da Polícia Federal. A apresentação das tabelas é seguida de uma ilustração, (Figuras 4 a 20), representativas dos grafos das representações das informações contidas na tabela em discussão. Para o entendimento das informações que seguem, algumas legendas se fazem necessárias: (i) força do laço, ou relação entre frequência versus tempo, apresentada em termos de sua intensidade – fraco, médio ou forte; (ii) nível de confiança interpessoal, apresentado como nenhum, baixo, médio ou alto; (iii) tipo de relacionamento predominante, apresentado como formal ou informal; e, por fim, (iv) classificação da informação, avaliada em sensível (■) ou não sensível (■).

Os primeiros dados discutidos desta forma são apresentados na Tabela 11. As informações presentes na Tabela 11 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A01, mas apenas nos vínculos diádicos com as 10 a 20 pessoas da Polícia Nacional-A01, os quais têm força do laço forte e relação interpessoal predominantemente informal, sendo estas relações as únicas estabelecidas na estrutura relacional.

Constata-se, portanto, que as informações classificadas como não-sensíveis têm vínculos cuja força do laço é fraca e as relações interpessoais são formais. Entretanto, o nível de confiança não estabelece nenhuma relação com a informação compartilhada nesta rede de relações interpessoais.

Tabela 11
Relações do Adido A01

Contato	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação	
10 a 20 pessoas	Polícia A01	Nacional-	Não Respondido	Forte	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 100	Polícia da Cidade 1-A01		Não Respondido	Fraco	Média	Formal	Não sensível

Contato	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 101	Polícia da Cidade 2-A01	Não Respondido	Fraco	Média	Formal	Não sensível
Pessoa 102	Órgão 1-A01	Não Respondido	Fraco	Média	Formal	Não sensível
Pessoa 103	Relações Exteriores	Não Respondido	Fraco	Média	Formal	Não sensível
Pessoa 104	Adido do DEA/EUA	Não Respondido	Fraco	Alta	Formal	Sensíveis
Pessoa 105	Adido da ICE/EUA	Não Respondido	Fraco	Alta	Formal	Sensíveis
Pessoa 106	Polícia País 1	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 107	Polícia País 2	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 108	Polícia País 3	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 109	Polícia País 4	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 110	Polícia País 5	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 111	Polícia País 6	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 112	Polícia País 7	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível
Pessoa 113	Polícia País 8	Não Respondido	Fraco	Baixa	Formal	Não sensível

A Figura 4 apresenta o grafo com a representação das informações do Tabela 11, as quais se referem ao Adido A01.



Figura 4. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A01

Na sequência, as informações presentes na Tabela 12 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A02. Todos os níveis de confiança são altos e todas as relações interpessoais são informais. Quanto às demais características, não é possível estabelecer relações entre a classificação da informação como sensível e as demais características. Assim, a força do laço e o nível de confiança parecem ser determinantes para o compartilhamento de informações classificadas como sensíveis, não sendo possível realizar nenhuma outra inferência.

Tabela 12
Relações do Adido 02

Contato	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de Informação
Pessoa 201	Polícia Federal-País A02	Chefe da área de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 202	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 203	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 204	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 205	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 206	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 6	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 207	Polícia Federal-País A02	Equipe de antiterrorismo	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 209	Polícia Militar-País A02	Diretor da Antidrogas e inferiores	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoas 208	Polícia Militar-País A02	Equipe da área antidrogas	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 210	Polícia Aero País A02	Diretor de relações interinstitucionais	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoas 211	Polícia Aero País A02	Equipe de relações internacionais	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoas 212	Polícia Marítima A02	Não Respondido	Médio (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível
Pessoas 213	Direção Nacional de Migrações	Não Respondido	Forte (alta x muito)	Alto	Informal	Sensível
Pessoas 214	Polícia Cidade 1-A02	Não Respondido	Médio (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível

Contato	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de Informação
Pessoas 215	Polícia Cidade 1-A02	Não Respondido	Médio (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível
Adido 1-A02	Adidância País 1	Adido	Fraco (trimestral x muito)	Alto	Informal	Sensível
Adido 2-A02	Adidância País 2	Adido	Fraco (trimestral x muito)	Alto	Informal	Sensível
Adido 3-A02	Adidância País 3	Adido	Fraco (trimestral x muito)	Alto <td Informal	Sensível	

Por sua vez, a Figura 5 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 12, relativas ao Adido A02.

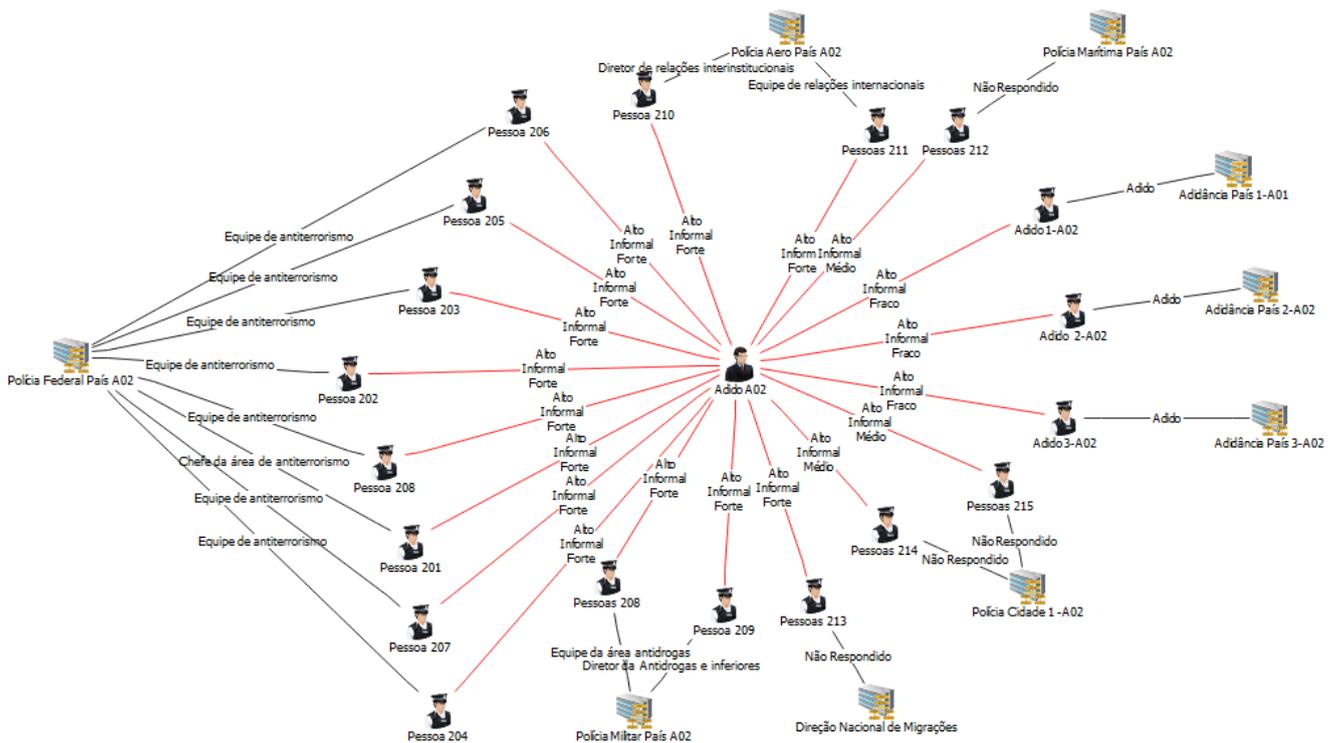


Figura 5. Rede de relações interpessoais do Adido A02

Já as informações presentes na Tabela 13 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A03, mas somente nas

relações onde a força do laço é forte. Quanto às demais características, não foi possível estabelecer relações, pois há informações com ambas classificações em distintas características.

Tabela 13
Relações do Adido 03

Contato	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Diretor	Polícia Nacional-A03	Direção - Força Especial de Luta contra o Narcotráfico - FELCN	Forte	Alto	Informal	Sensível
39 pessoas	Polícia Nacional-A03	Equipe da Força Especial de Luta contra o Narcotráfico -FELCN	Forte	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 1	Polícia Nacional-A03	Chefe da área internacional da Força Especial na Luta contra o Crime-FELCC	Forte	Alto	Formal	Sensível
Pessoa 2	Polícia Nacional-A03	Chefe da área internacional do Departamento Nacional de Investigações - DNI	Forte	Alto	Informal	Sensível
Diretor	Polícia Nacional-A03	Direção Interpol	Médio	Alto	Informal	Sensível
Vice-Ministro	Vice-Ministério de Defesa Social e Substâncias Controladas	Vice-Ministro de Defesa Social e Substâncias Controladas	Fraco	Alto	Formal	Não sensíveis
Ministro	Ministério de Governo	Ministro	Fraco	Alto	Formal	Não sensíveis
Pessoa A	União Europeia	Responsável pelo projeto FIAP	Fraco	Alto	Formal	Não sensíveis
Pessoa B	UNODC	Chefe do projeto	Fraco	Alto	Formal	Não sensíveis
Pessoa C	Unidade de Segurança ONU	Representante no país	Fraco	Alto	Formal	Não sensíveis
50 Adidos	Associação de Agregados de Polícia	de Adido	Fraco	Alto	Informal	Não sensíveis

A Figura 6, em seu turno, apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 13, as quais se referem ao Adido A03.

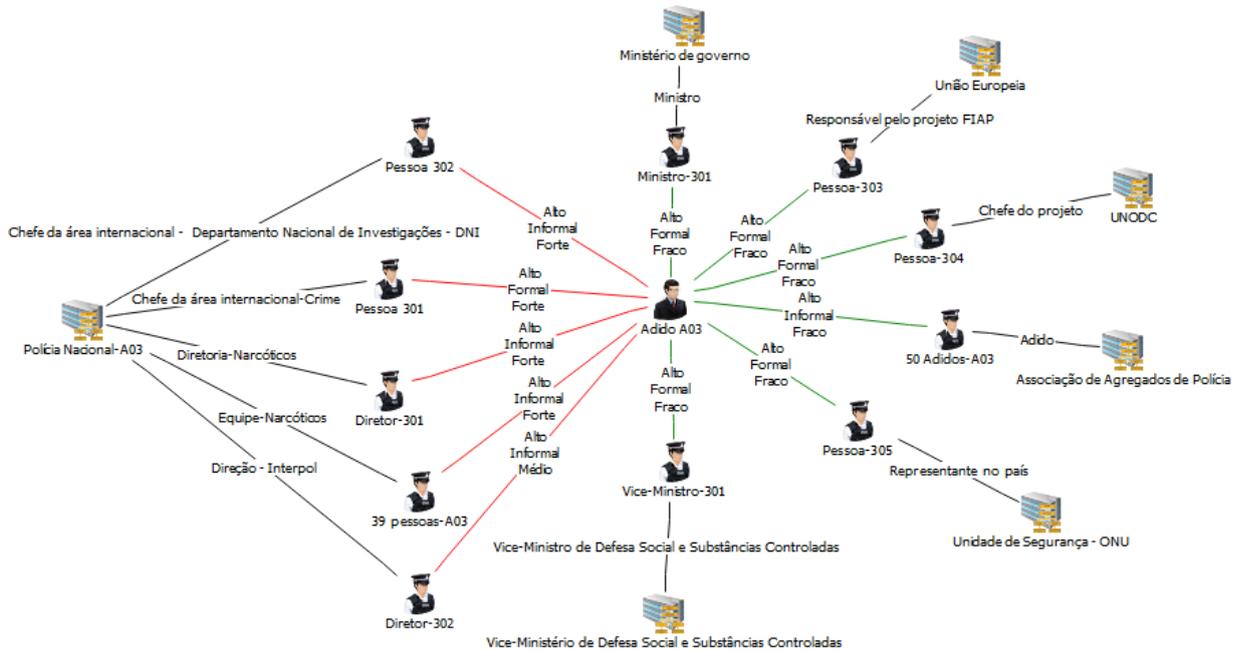


Figura 6. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A03

As informações presentes na Tabela 14 denotam que não há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A04, na qual todas as forças do laço são fracas e são formais, mas o nível de confiança varia de médio a alto. Não há informação da razão pela qual só há informações não-sensíveis na rede, se por falta de disponibilidade ou por decisão do adido em não compartilhar. Assim, não é possível inferir sobre as relações entre a classificação das informações e as demais características dos vínculos diádicos estabelecidos sem que haja mácula aos critérios científicos.

Tabela 14
Relações do AdidoA04

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 401	Polícia Nacional-A04	Chefe da Área Internacional da Diretoria de Narcóticos	Fraco	Alto	Formal	Não sensível
Pessoa 402	Polícia Nacional-A04	Chefe da Área Internacional da Diretoria de Inteligência	Fraco	Alto	Formal	Não sensível

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 404	Polícia Nacional-A04	Chefe da Área Internacional da Diretoria de Inteligência	Fraco	Alto	Formal	Não sensível
Pessoa 405	Polícia Nacional-A04	Assistência Internacional da Direção Geral	Fraco	Alto	Formal	Não sensível
Pessoa 406	Adidância da Romênia	Adido	Fraco	Médio	Formal	Não sensível
Pessoa 407	Adidância da Austrália	Adido	Fraco	Alto	Formal	Não sensível

A Figura 7 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 14, as quais se referem ao Adido A04.

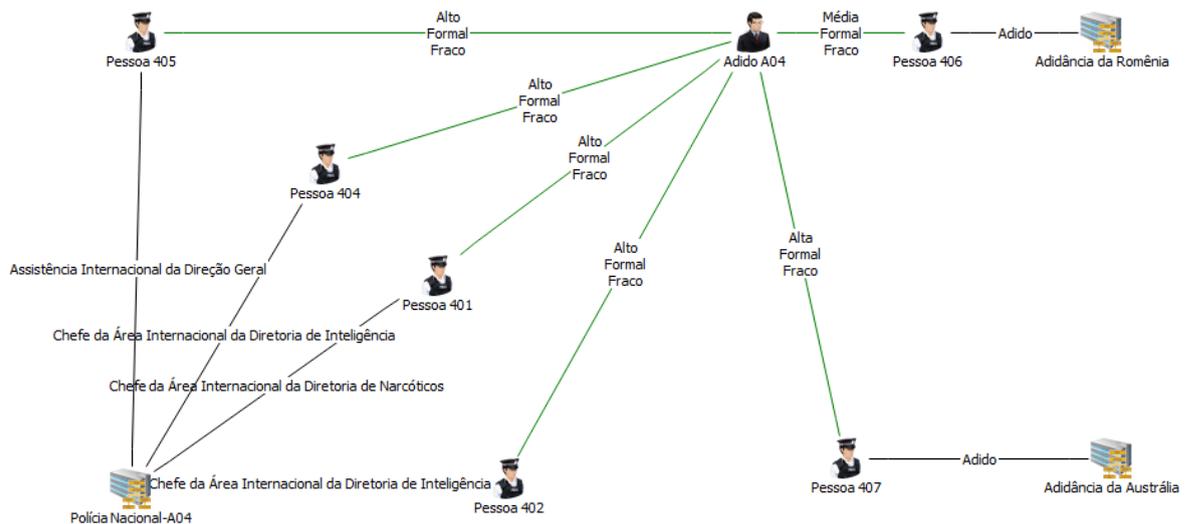


Figura 7. Rede de relações interpessoais do Adido A04

As informações presentes na Tabela 15 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A05, nas relações onde a força do laço é forte. Quanto às demais características, não é possível estabelecer relações, pois há informações com ambas classificações em distintas características.

Tabela 15

Relações do Adido A05

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 501	Polícia Nacional-1-A05	Não respondido	Forte	Alto	Informal	Sensível
Comandante 502	Polícia Nacional-2-A05	Secretaria de Cooperação Internacional	Forte	Alto	Informal	Sensível

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Comandante 503	Polícia Nacional-2-A05	Unidade Técnica de Polícia Judiciária	Forte	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 504	Polícia Nacional-2-A05	Chefe do Setor Antidrogas	Forte	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 505	Polícia Nacional-2-A05	Subchefe do Setor Antidrogas	Forte	Alto	Informal	Sensível
Tenente-Coronel 506	Polícia Nacional-2-A05	Unidade Especializada em Equipamentos	Forte	Alto	Informal	Sensível
Tenente 507	Polícia Nacional-2-A05	Unidade Operativa	Forte	Ativo	Informal	Sensível
Pessoa 508	Polícia Nacional-3-A05	Não respondido	Fraco	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 509	Polícia Nacional-4-A05	Não respondido	Fraco	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 510	Polícia Aduaneira-A05	Equipe	Médio	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 511	Polícia Aduaneira-A05	Equipe	Médio	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 512	Polícia Aduaneira-A05	Chefe	Médio	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 513	Secretaria de Estado de Seguridade Fiscal Especial	Chefe	Médio	Alto	Formal	Não sensíveis
Pessoa 514	Antidrogas da Audiência Nacional	Fiscal	Forte	Alto	Informal	Sensível
Não respondido	Clube dos oficiais de enlace	Adidos	Fraco	Alto	Informal	Sensível

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação																			
Adido 605	Embaixada do Brasil	Adido	Forte	Alto	Informal	Sensíveis																			
Adido 606	Embaixada do Brasil	Adido	Forte	Alto	Informal	Sensíveis																			
Adido 607	Embaixada do Brasil	Adido	Forte	Alto	Informal	Sensíveis																			
Embaixador	Embaixada do Brasil	Embaixador	Forte	Alto	Informal	Sensíveis																			
Adido-1-A06	Adidância-1-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis																			
Adido-2-A06	Adidância-2-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis																			
Adido-3-A06	Adidância-3-A06	Adido	Forte	Médio </tr <tr> <td>Adido-4-A06</td> <td>Adidância-4-A06</td> <td>Adido</td> <td>Forte</td> <td>Médio</td> <td>Informal</td> <td>Sensíveis</td> </tr> <tr> <td>Adido-5-A06</td> <td>Adidância-5-A06</td> <td>Adido</td> <td>Forte</td> <td>Médio</td> <td>Informal</td> <td>Sensíveis</td> </tr> <tr> <td>Adido-6-A06</td> <td>Adidância-6-A06</td> <td>Adido</td> <td>Forte</td> <td>Médio</td> <td>Informal</td> <td>Sensíveis</td> </tr>	Adido-4-A06	Adidância-4-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis	Adido-5-A06	Adidância-5-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis	Adido-6-A06	Adidância-6-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis
Adido-4-A06	Adidância-4-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis																			
Adido-5-A06	Adidância-5-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis																			
Adido-6-A06	Adidância-6-A06	Adido	Forte	Médio	Informal	Sensíveis																			

A Figura 9 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 16, as quais se referem ao Adido A06.

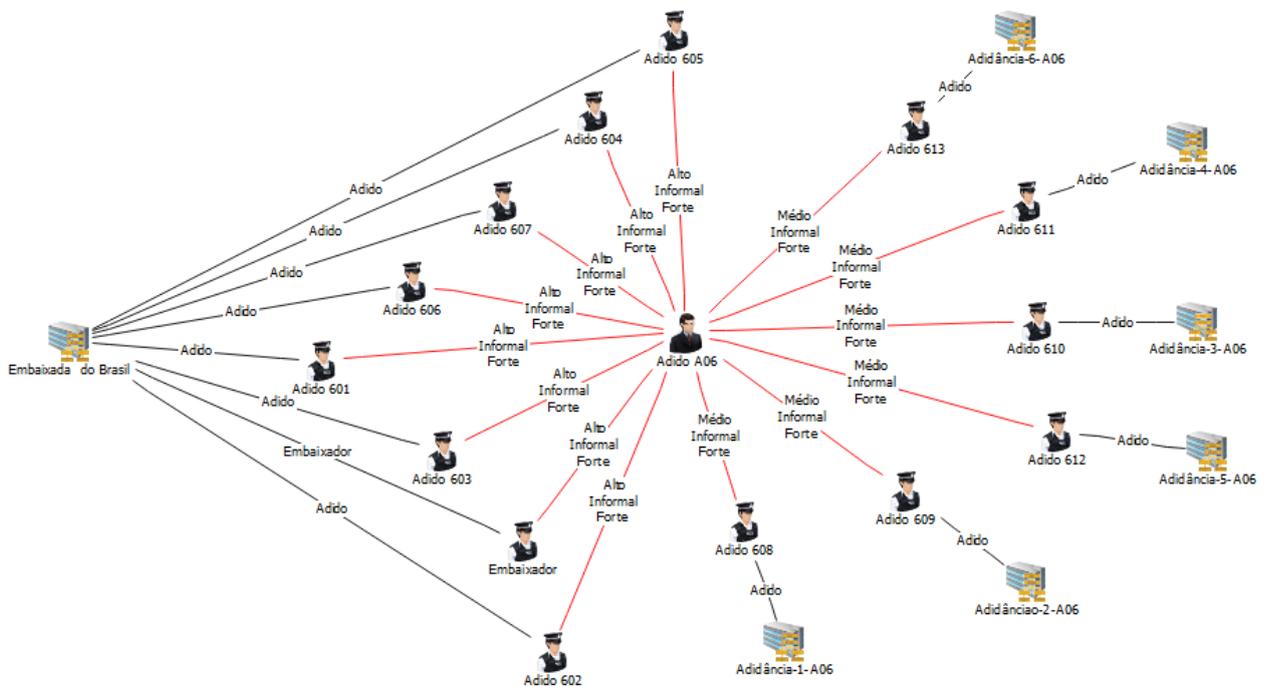


Figura 9. Rede de relações interpessoais do Adido A06

As informações presentes na Tabela 17 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A07, nas relações onde a força do laço é forte e a relação interpessoal é informal. No sentido contrário, as informações são não-sensíveis nas relações do Adido A07, cuja força do laço é fraca, são formais e têm nível de confiança médio. Ainda assim, não é possível inferir se estas relações são confirmadas por critérios científicos.

Tabela 17
Relações do Adido A07

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Diretor 701	Órgão 1-A07	Diretoria	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 702	Órgão 1-A07	Chefe do Escritório Américas	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 703	Órgão 1-A07	Equipe operacional	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível
Diretor 704	Órgão 2-A07	Diretoria	Fraco (semanal x pouco tempo)	Médio	Formal	Não sensível
Pessoa 705	Órgão 2-A07	Operacional	Fraco (semanal x pouco tempo)	Médio	Formal	Não sensível
200 pessoas-A07	Polícia Nacional-A07	Adidos	Fraco (mensal x pouco)	Médio	Formal	Não sensível

A Figura 10 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 17, as quais se referem ao Adido A07.

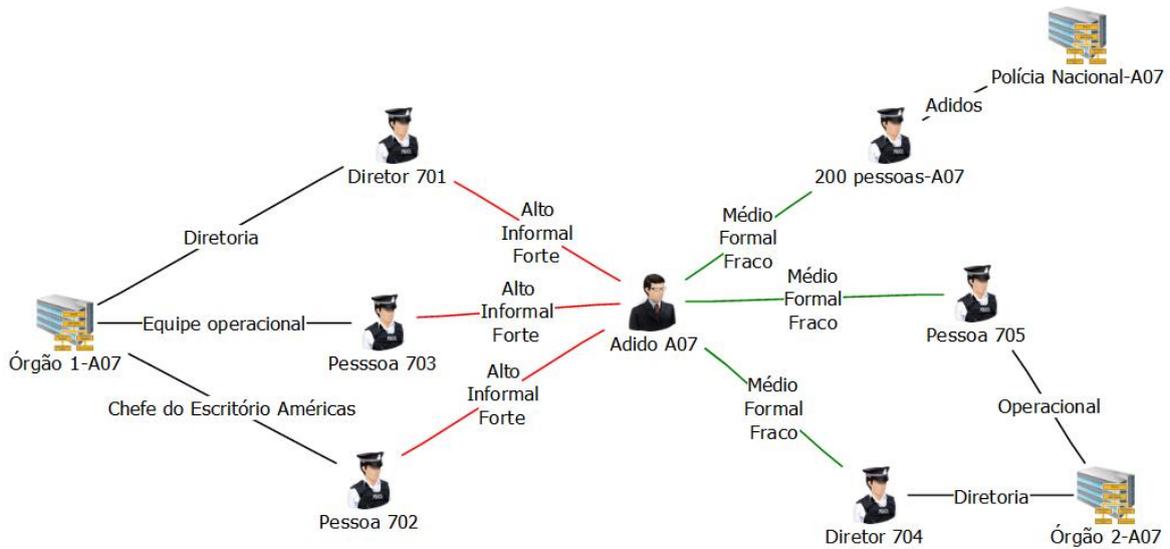


Figura 10. Rede de relações interpessoais do Adido A07

Na sequência, as informações presentes na Tabela 18 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A08, mas nas relações onde a força do laço é forte, assim como foi possível constatar que não há informações classificadas como sensíveis trafegando em relação interpessoal formal. Entretanto, a correlação lógica direta não é possível, uma vez que há relações interpessoais informais cuja informação é não-sensível. Quanto às demais características relacionais, não foi possível identificar qualquer relação.

Tabela 18
Relações do Adido A08

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação	
Coronel A	Interpol	Coordenação Geral	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível	
Coronel B	Interpol	Coordenador de Investigação da Carabinieri	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível	
Coronel C	Interpol	Coordenador de Investigação da Polícia de Estado	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível	
Coronel D	Interpol	Coordenador de Investigação da Guarda de Finanças	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível	
Pessoa 801	Polícia 81	Cidade	Diretoria e operacional	Fraco (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Não sensível
Não respondido	Polícia 81	Cidade	Equipe operacional	Fraco (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Não sensível
Diretor-A08	Academia-A08		Direção	Fraco (mensal x pouco)	Alto	Informal	Não se aplica
Procurador	Guarda Finança Cidade Bolonha	de da de	Procurador Geral	Forte	Alto	Informal	Sensível
Procuradora	Guarda de Finança da Cidade de Bolonha		Procuradora	Forte	Alto	Informal	Sensível
Não respondido	Polícia 82		Não respondido	Fraco	Baixo	Formal	Não sensível
Coronel 1	Polícia 83		Chefe da área antidroga	Forte (semanal x muito)	Médio	Informal	Sensível
Adido França-A08	Grupo de Imigração		Adido	Fraco (trimestral x pouco tempo)	Alto	Informal	Não sensível
Adido Grã Bretanha-A08	Grupo de Imigração		Adido	Fraco (trimestral x pouco tempo)	Alto	Informal	Não sensível
Adido Turquia-A08	Grupo de Imigração		Adido	Fraco (trimestral x pouco tempo)	Alto	Informal	Não sensível
Adido Albânia-A08	Grupo de Imigração		Adido	Fraco (trimestral x pouco tempo)	Alto	Informal	Não sensível

ou informais, uma vez que ambos os tipos têm o fluxo de informações classificadas como sensíveis.

Tabela 19
Relações do Adido A09

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Diretor 901	Polícia 01-A09	Direção	Forte	Alto	Informal	Sensível
40 pessoas	Polícia 01-A09	Equipe	Forte	Alto	Informal	Sensível
Pessoa 901	Polícia 02-A09	Responsável pela área internacional	Fraco	Alto	Formal	Não sensível
Pessoa 902	Polícia 03-A09	Responsável pela área internacional	Fraco	Alto	Formal	Não sensível
Diretor 902	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF	Direção	Médio	Alto	Informal	Não sensível

A Figura 12 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 19, as quais se referem ao Adido A09.

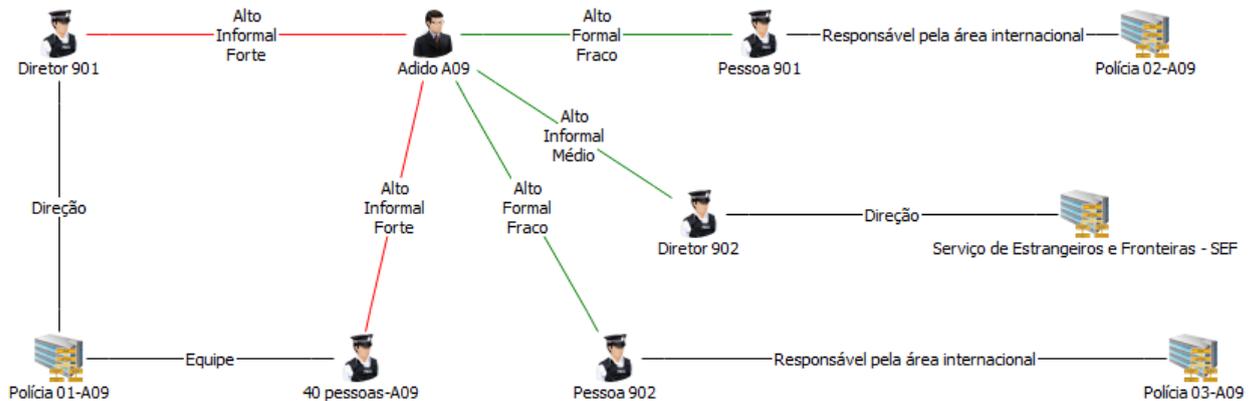


Figura 12. Rede de relações interpessoais do Adido A09

As informações presentes na Tabela 20 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A10. Entretanto, todas as relações estabelecidas pelo adido têm as mesmas características: nível de confiança alto, relações interpessoais formais e laços fortes. Portanto, as estruturas relacionais não permitem inferir quais os fatores determinantes para que as informações sejam compartilhadas.

Tabela 20
Relações do Adido A10

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Não respondido	Polícia da Cidade- A10	Todos	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
Pessoa 1001	Polícia Nacional-A10	Chefia	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
Pessoa 1002	Polícia Nacional-A10	Equipe	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
Pessoa 1003	Polícia Nacional-A10	Equipe	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
Pessoa 1004	Polícia Nacional-A10	Equipe	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
Pessoa 1005	Órgão-A10	Responsável pela área internacional	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível

A Figura 13 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 20, as quais se referem ao Adido A10.

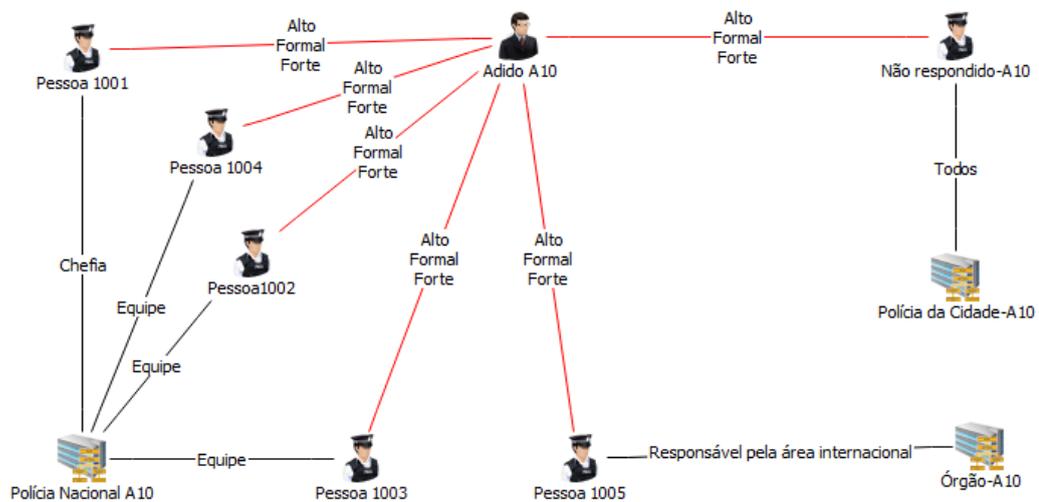


Figura 13. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A10

As informações presentes na Tabela 21 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A11, sejam as relações interpessoais formais ou informais. Dá-se o mesmo para o nível de confiança, pois até a relação de baixo nível tem o fluxo de informações classificadas como sensíveis. Como não há resposta para a definição da força do laço de todas as relações, não há como realizar qualquer inferência a partir das informações coletadas que possam atribuir relação entre os aspectos estruturais e relacionais às informações compartilhadas.

Tabela 21
Relações do Adido A11

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 1101	Polícia Nacional-A11	Direção	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
04 pessoas-A11	Polícia Nacional-A11	Intermediário	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
05 pessoas-A11	Polícia Nacional-A11	Intermediário	Forte (semanal x muito tempo)	Baixo	Formal	Sensível
Pessoa 1102	Ministério Público-A11	Chefe da Interpol	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
09 pessoas-A11	Ministério Público-A11	Equipe Interpol e Agência de Investigações	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível
08 Pessoas-A11	Secretaria de Segurança Pública-A11	Não respondeu	Não respondida	Não respondida	Não respondida	Sensível
Não respondido-A11	Polícia da Cidade-A11	Não respondida	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Informal	Sensível
40 Adidos-A11	Associação de Adidos	Adido	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Formal	Sensível

A Figura 14 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 21, as quais se referem ao Adido A11.

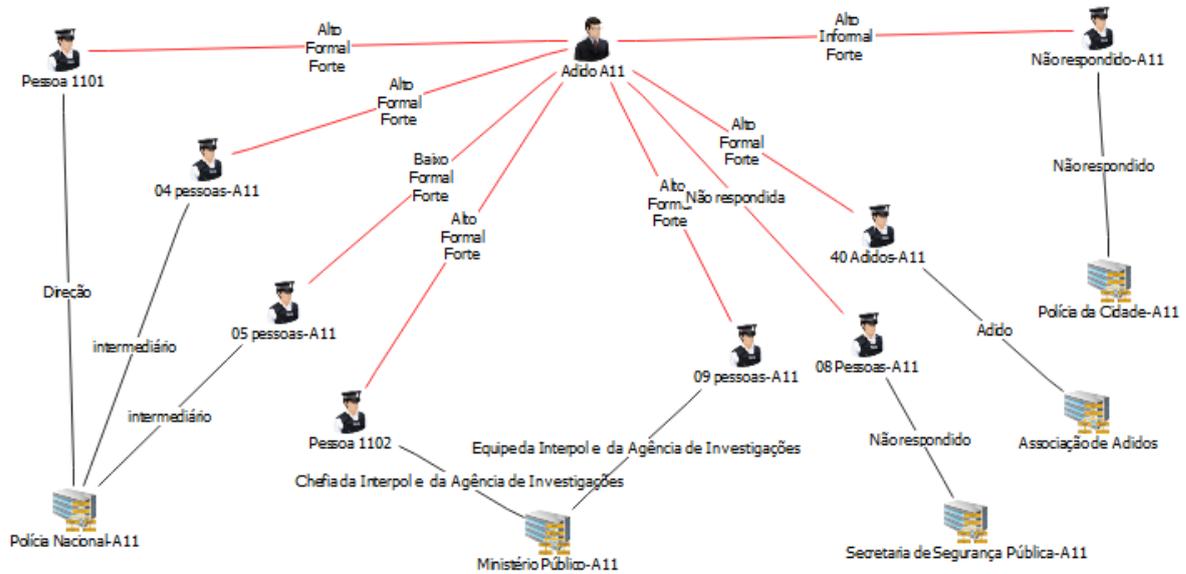


Figura 14. Rede de relações interpessoais do Adido A11

As informações presentes na Tabela 22 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A12, em que pese não existir esse tipo de fluxo de informações com a Polícia Nacional-1201, a qual é a única organização cujo nível de confiança da relação interpessoal com os integrantes é baixo. Como a força do laço não teve variação nesta rede de relações interpessoais, pois todas são fortes, esse fator não é o preponderante para interpretar as causalidades. Também não tem relevância o fato de as relações interpessoais serem formais ou informais, uma vez que ambos os tipos têm o fluxo de informações classificadas como sensíveis.

Tabela 22
Relações do Adido A12

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
23 pessoas A12-01	Secretaria 1201	Diretorias (3) e equipes	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Diretor 1201	Secretaria 1201	Direção	Forte (semanal x muito tempo)	Médio	Informal	Sensíveis
Não respondido -1-A12	Secretaria 1201	Equipe	Forte	Médio	Informal	Sensíveis
Não respondido -2-A12	Polícia Nacional-1201	Diretoria e equipe	Forte (diária x muito tempo)	Baixo	Informal	Não sensíveis
Ministro 1203	Secretaria 1202	Ministro	Fraco (semanal x pouco tempo)	Médio	Formal	Sensíveis

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Diretor 1204	Diretoria 1203	Direção	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Ministro 1205	Ministério 1204	Ministro	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Formal	Sensíveis
Ministro 12	Ministério Público A12	Ministro	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensíveis

A Figura 15 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 22, as quais se referem ao Adido A12.

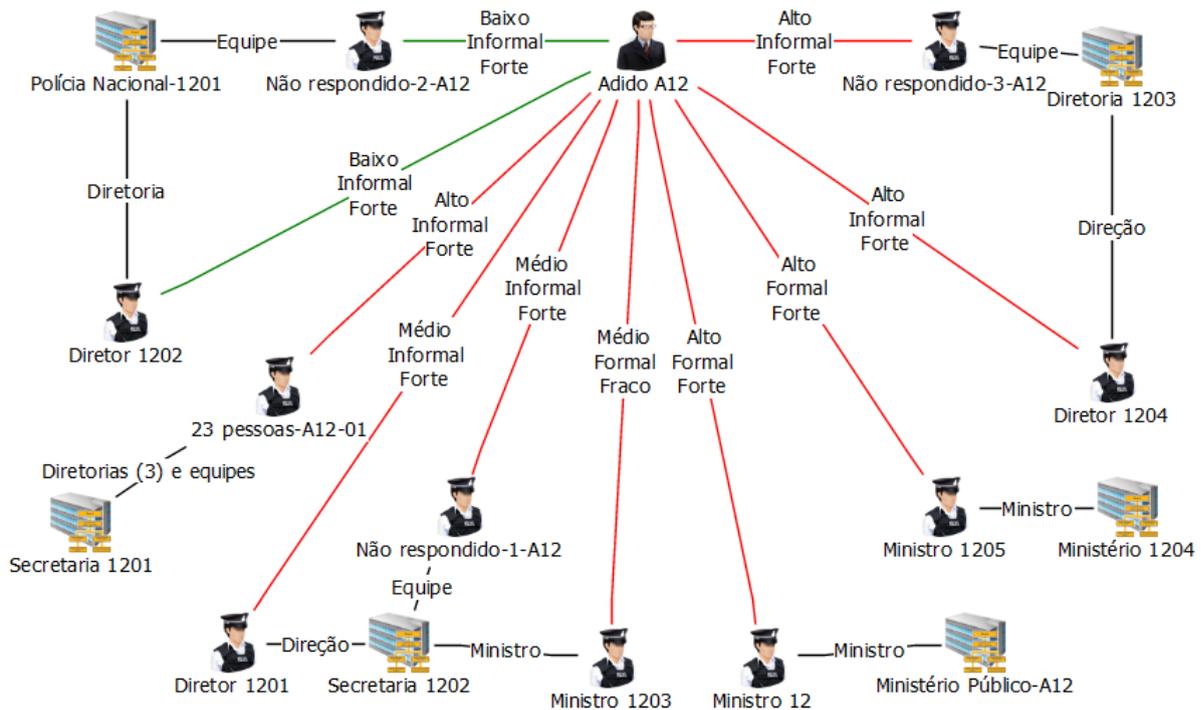


Figura 15. Rede de relações interpessoais do Adido A12

As informações presentes na Tabela 23 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A13, em que pese não existir esse tipo de fluxo de informações com o órgão fiscal e associação de agregados. A força do laço é forte, com quase a totalidade dos atores da contraparte com os quais se relaciona, mas não parece ser um fator determinante para que se compartilhem informações classificadas como

sensíveis, pois há laços fortes nos quais só há fluxo de informações não-sensíveis. Todavia, só há fluxo de informações sensíveis nas relações cujo nível de confiança é alto.

Tabela 23
Relações do Adido A13

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
30 pessoas-A13	Polícia Nacional-A13	Equipes	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
General 1301	Polícia Nacional-A13	Diretoria de Inteligência	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Comandante 1302	Polícia Nacional-A13	Linea 800 da Direção Antidrogas	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Comandante 1303	Polícia Nacional-A13	Equipe da Direção Antidrogas	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Diretor 1304	Polícia Nacional-A13	DIRAFINT - Diretoria de Relações Internacionais	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Comandante 1305	Polícia Nacional-A13	DIRINC – Direção de Investigações Criminais	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Sensíveis
Não respondido-A13-01	Fiscalia	Diretoria e equipe	Forte (semanal x muito tempo)	Alto	Formal	Sensíveis
Não respondido-A13-02	Órgão Fiscal A13	Unidade de Inteligência Financeira	Forte (diária x muito tempo)	Baixo	Formal	Não sensíveis
Não respondido-A13-03	Associação de Agregados	Adido	Fraco (mensal x pouco tempo)	Médio	Formal	Não sensíveis

A Figura 16 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 23, concernentes ao Adido A13.

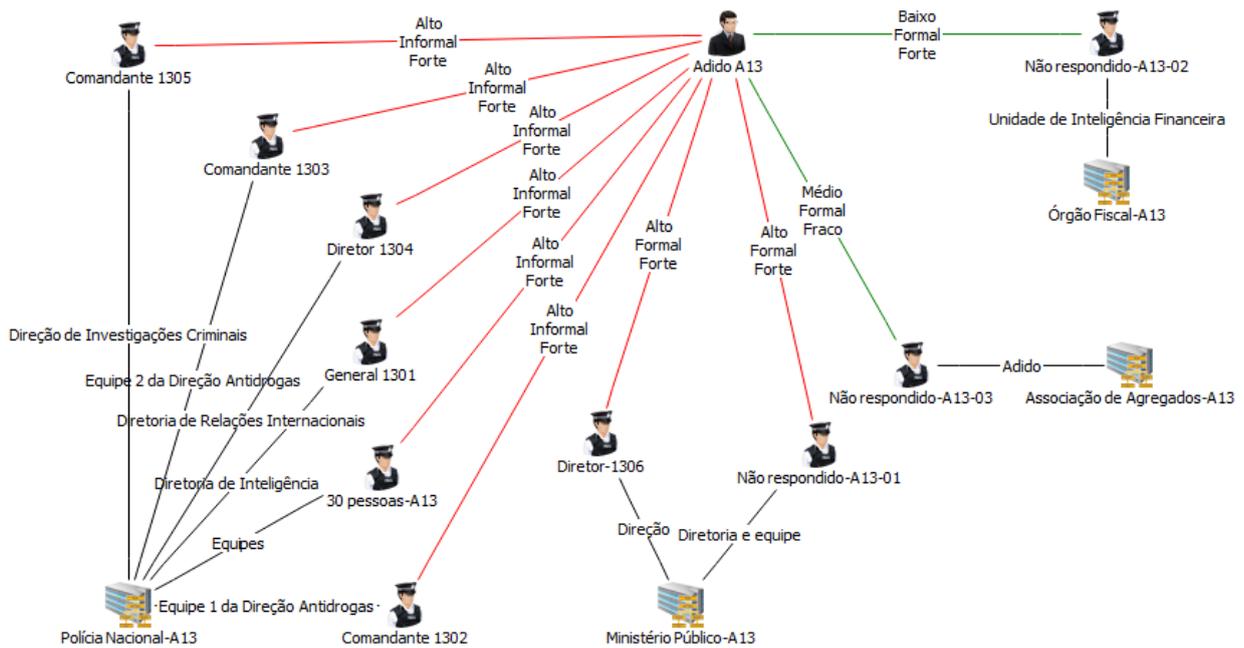


Figura 16. Representação da rede de relações interpessoais do Adido A13

As informações presentes na Tabela 24 denotam que não há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A14, em que pese a força do laço ser fraca com todos os atores da contraparte com os quais se relaciona. As relações interpessoais são todas formais, assim como o nível de confiança alto. Portanto, é possível inferir que o nível de confiança alto não é por si só um fator que permite o compartilhamento de informações classificadas como sensíveis, caso este tipo de informação esteja disponível para compartilhamento. Contudo, não houve informação da razão pela qual informações classificadas como sensíveis não figuram na rede, se porque não estão presentes para serem compartilhadas ou, se presentes, o adido decide não compartilhar. Por essa razão, qualquer inferência não teria o rigor científico necessário.

Tabela 24
Relações do Adido A14

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 1401	Polícia Nacional-A14	Chefe	Fraca (pouca interação x muito tempo)	Médio	Formal	Não-sensíveis
Pessoa 1402	Polícia Nacional-A14	Chefe da Interpol	Fraca (pouca interação x muito tempo)	Alto	Formal	Não-sensíveis
Pessoa 1403	Polícia Nacional-A14	Coordenador-geral da Interpol	Fraca (pouca interação x muito tempo)	Alto	Formal	Não-sensíveis
Pessoa 1404	Polícia Nacional-A14	Equipe interpol	Fraca (esporádico x muito tempo)	Alto	Formal	Não-sensíveis
Pessoa 1405	Ministério Público-A14	Procurador	Fraca (esporádico x pouco tempo)	Alto	Formal	Não-sensíveis
Adido 1406	Adidância EUA-A14	Adido	Fraca (esporádico x pouco tempo)	Alto	Formal	Não-sensíveis
Adido 1407	Adidância França-A14	Adido	Fraca (esporádico x pouco tempo)	Alto	Formal	Não-sensíveis

A Figura 17 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 24, as quais se referem ao Adido A14.

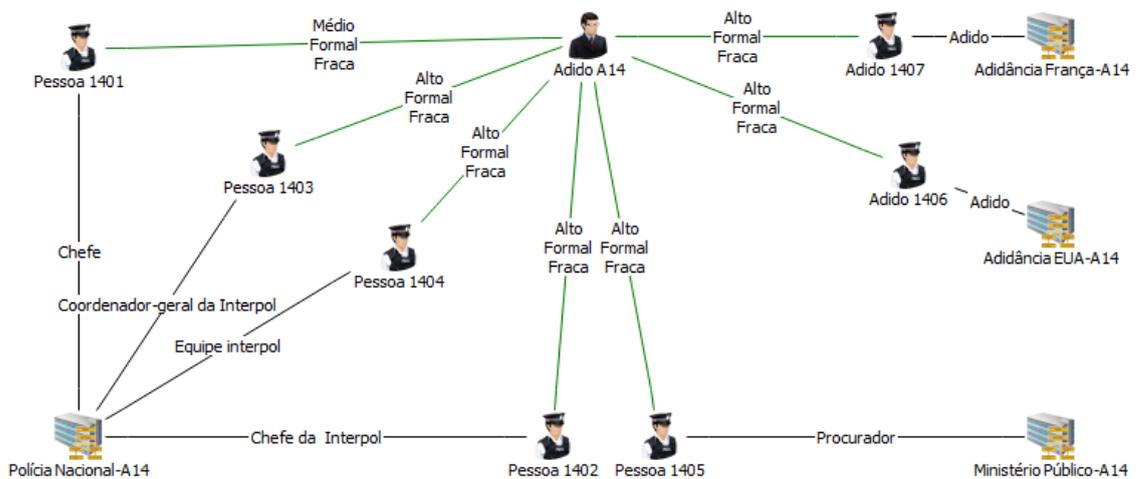


Figura 17. Rede de relações interpessoais do Adido A14

As informações presentes na Tabela 25 denotam que há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A15, mesmo na única relação predominantemente formal que há (Procurador 1508). Constata-se, portanto, que o tipo de relação interpessoal não tem influência direta no compartilhamento de informação classificada. A força do laço, entretanto, apresenta-se forte na metade das relações com os atores das congêneres estrangeiras.

Vale assinalar que não é possível realizar qualquer inferência sob o aspecto força do laço, pois metade dos relacionamentos não tiveram essa classificação definida. Quanto ao nível de confiança da relação, todos os atores têm nível de confiança médio na relação com o Adido A15, o que pode ser um fator determinante para o compartilhamento das informações, embora não seja possível inferir sem que haja lacuna de rigor científico.

Tabela 25

Relações do Adido A15

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 1501	Polícia Nacional-A15	Diretoria-Geral de Informação e Inteligência Policial	Forte (diária x muito tempo)	Média	Informal	Sensível
Pessoa 1502	Polícia Nacional-A15	Diretoria Geral de Combate ao Crime Organizado e Interpol	Forte (diária x muito tempo)	Médio	Informal	Sensível
Pessoa 1503	Polícia Nacional-A15	Direção de Investigações da Polícia Nacional	Forte (diária x muito tempo)	Médio	Informal	Sensível
Pessoa 1504	Polícia Nacional-A15	Direção Geral e Repressão ao Tráfico Ilícito de Drogas	Forte (diária x muito tempo)	Médio	Informal	Sensível
Pessoa 1505	Polícia Nacional-A15	Direção Nacional de Polícia Científica, a Polícia de Trânsito	Não respondido	Médio	Informal	Sensível
Pessoa150 6	Polícia Nacional-A15	Direção Nacional de Identificação Civil e Migração	Não respondido	Médio	Informal	Sensível
Pessoa 1507	Polícia Nacional-A15	Direção Nacional de Controles e Negócios	Não respondido	Médio	Informal	Sensível

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Procurador-1508	Ministério Público-A15	Fiscal	Forte (diária x muito tempo)	Médio	Formal	Sensível

A Figura 18 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 25, as quais se referem ao Adido A15.

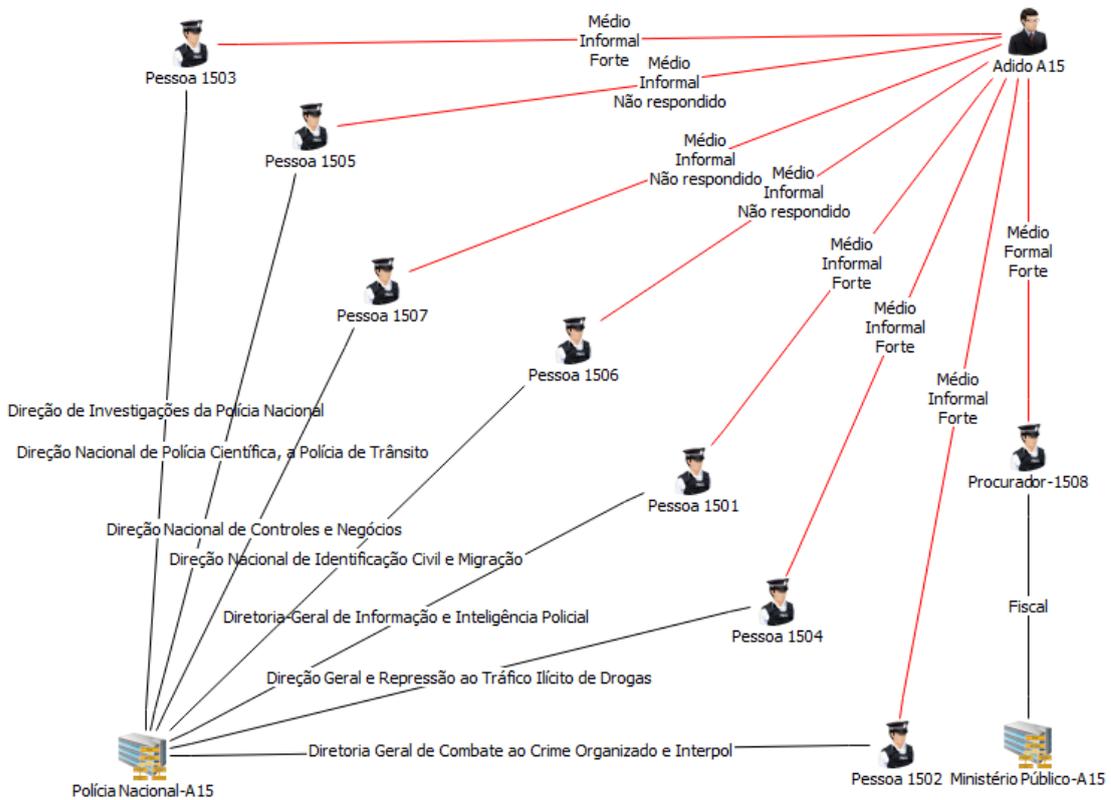


Figura 18. Rede de relações interpessoais do Adido A15

As informações presentes na Tabela 26 revelam que não há fluxo de informações classificadas como sensíveis na rede de relações interpessoais do Adido A16, em que pese a força do laço ser forte com a maioria dos atores da contraparte com os quais se relaciona e existirem relações informais e com alto nível de confiança. Não houve informação da razão pela qual informações classificadas como sensíveis não figuram na rede, se é porque não estão presentes para serem compartilhadas ou, se presentes, o adido decide não compartilhar.

Tabela 26
Relações do Adido A16

Contatos	Instituição	Nível hierárquico	Força do Laço	Nível de Confiança	Relação interpessoal	Tipo de informação
Pessoa 1601	Polícia Nacional-A16	Chefe	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Não Sensíveis
Pessoa 1602	Polícia Nacional-A16	Equipe	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Informal	Não Sensíveis
Pessoa 1603	Ministério Público-A16	Fiscal (Promotor)	Forte (diária x muito tempo)	Alto	Formal	Não Sensíveis
Pessoa 1604	Ministério Público-A16	Fiscal (Promotor)	Fraco (diária x pouco tempo)	Alto	Formal	Não Sensíveis

A Figura 19 apresenta o grafo com a representação das informações da Tabela 26, as quais se referem ao Adido A16.

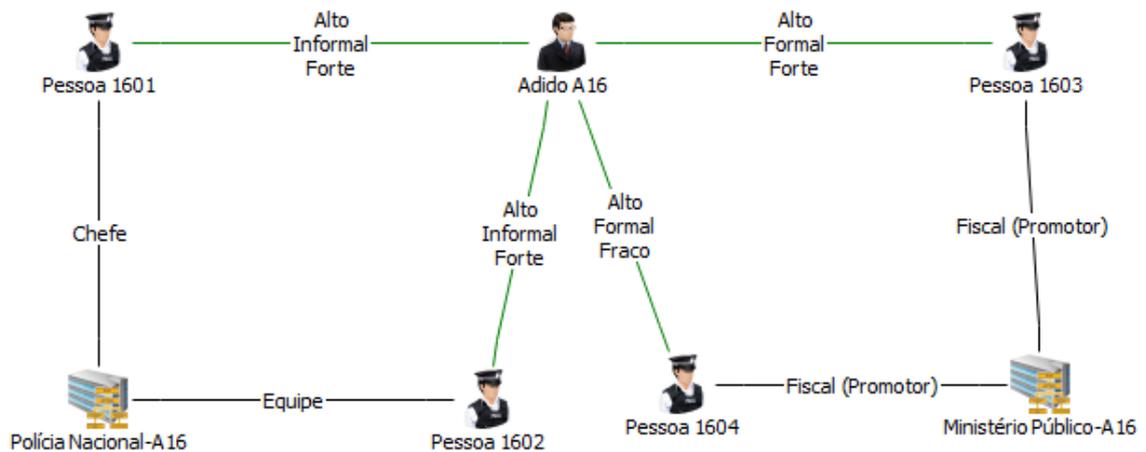


Figura 19. Rede de relações interpessoais do Adido A16

Os dados coletados e demonstrados nas Tabelas 11 a 26, assim como as representações em grafos das Figuras 4 a 19, evidenciam que, em regra, as informações classificadas como sensíveis trafegam em relações interpessoais informais, com força do laço forte e nível de confiança alto, confirmando a teoria sobre o papel da informalidade e da confiança interpessoal nas redes de relações diádicas para a propensão ao compartilhamento de informações. A análise engendrada também desvela que as redes de relações interpessoais dos adidos são distintas quanto às suas características, ainda que não tenha sido possível estabelecer se a distinção está vinculada a aspectos individuais dos adidos ou do contexto do país no qual estão acreditados.

Da análise do conteúdo dos relatos sobre as relações interpessoais dos adidos, foi constatada a percepção da importância das relações informais para a dinamização do fluxo de informações, conforme constata-se nos relatos a seguir:

Então numa mesma situação eu terei de usar o canal formal e informal. Depende do que você precisa. Você tem o canal formal em muitas situações, mas o canal informal e as relações interpessoais abre portas, inclusive dentro do canal formal, Então só o canal formal ele tem um alcance, o canal formal mais as relações que você tem com as pessoas ali dentro, ou acelera a transmissão da informação ou abre possibilidades que pelo canal formal você teria um não, por exemplo. (A05)

Já tive situações aqui que tentei utilizar o canal formal, não foi possível, falei com um amigo que trabalha nessa unidade de coordenação, falei com ele e aquela impossibilidade se reverteu, no mesmo dia, em questão de horas. Então você tem de associar para algumas situações, os dois canais. (A05)

Então assim, são várias coisas que levam a ter uma integração maior, uma confiabilidade muito maior, então esse trabalho fica mais rápido, mais confiável, as pessoas levam até em consideração porque é você que está pedindo, as coisas aceleram mais, parece realmente que esse interesse de fazer a coisa acontecer vai em uma outra velocidade. (A08)

Já em relação à confiança e aos laços estabelecidos, importa verificar o papel dinamizador da confiança nas relações interpessoais, o qual pode ampliar o alcance dos objetivos da cooperação policial internacional, ficando explicitado que, em várias ocasiões, a qualidade da informação é melhorada, pois foi obtido mais do que se esperava ou que tenha sido pedido inicialmente, assim como a disponibilidade das informações em situações nas quais não seriam disponibilizadas, caso a confiança interpessoal não estivesse estabelecida, conforme relato a seguir: “Às vezes essa relação, a confiança que o colega tem em você e você tem no colega, acaba ampliando o tipo de informação que você está buscando” (A05).

Importa destacar que a análise da rede social dos adidos da Polícia Federal não espelha todas as relações existentes, uma vez que não foi possível coletar todas as informações associadas às relações e fluxo de informações nas instituições congêneres e na Polícia Federal, assim como também não serão feitas todas as medições, mas apenas o grau de intermediação e centralidade. Isso se deu porque o foco desta pesquisa foi a atuação dos adidos no limite transfronteiriço entre as instituições, razão pela qual não foi incluída a coleta das percepções dos elos de toda a rede de relacionamentos, para além do adido. De qualquer modo, segundo os conceitos apresentados no referencial teórico, constata-se com clareza que os adidos da Polícia Federal figuram na rede com centralidade de intermediação.

A rede de interorganizacional e de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal é apresentada na Figura 20, consolidando as 16 redes de relações apresentadas anteriormente e graficamente demonstrando a rede de vínculos estabelecidos entre os atores que integram as organizações, evidenciando que há vários níveis de rede, conforme já descrito no referencial teórico (interpessoal, interorganizacional e de rede).

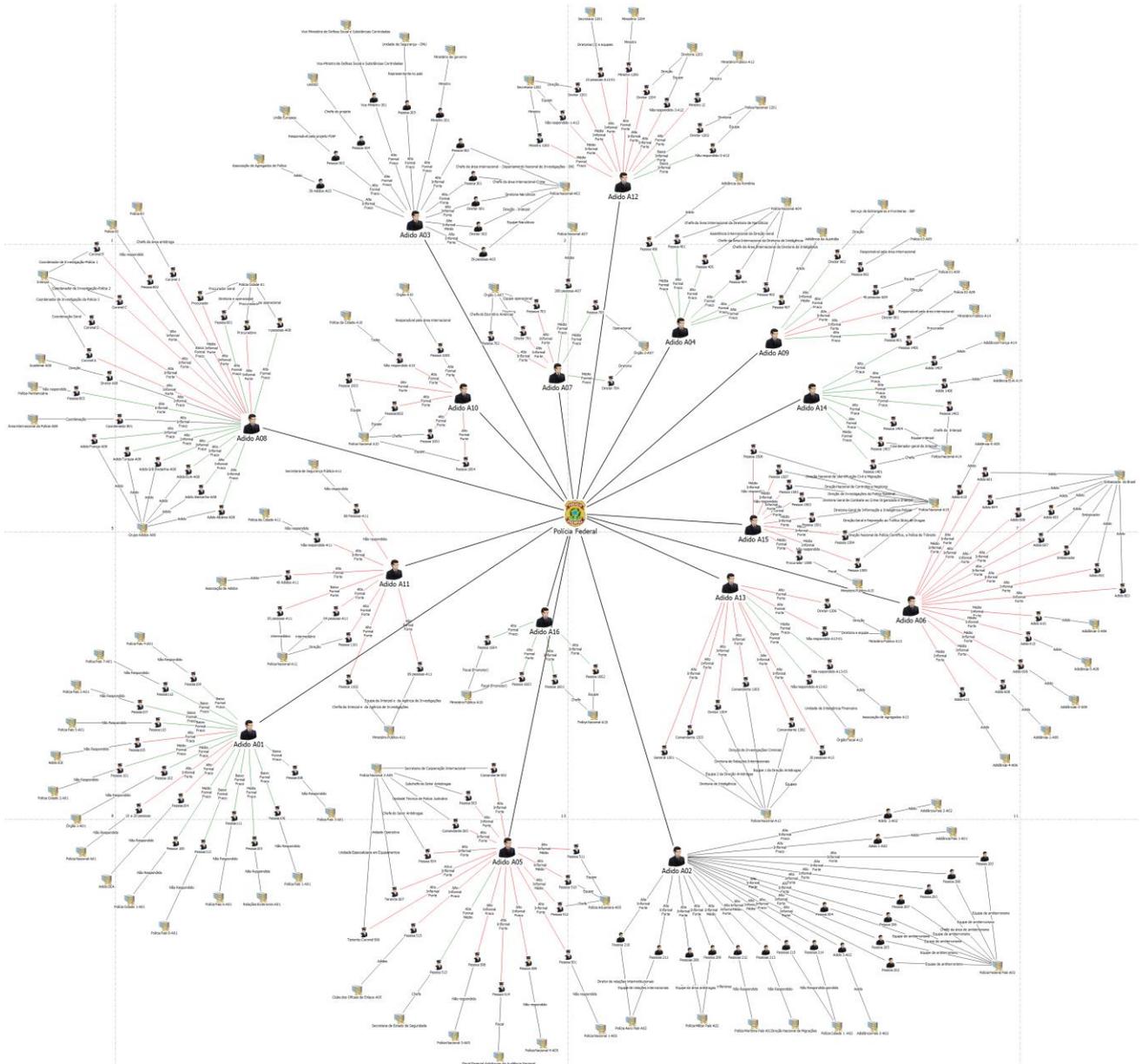


Figura 20. Rede interorganizacional e de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal

A Tabela 27 apresenta a análise de rede social das relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais, ilustrada na Figura 20, a qual apresenta os grafos com a representação dos resultados dos cálculos dos graus de intermediação e centralidade realizados por meio do sistema de informação IBM i2 Analyst's notebook. Grafo que é apresentado em detalhe no Anexo C desta dissertação de pesquisa.

Tabela 27
Análise da rede social dos adidos da Polícia Federal

Entidade	Grau de Intermediação%	Grau de Centralidade%
Polícia Federal	92,8397	5,948
Adido A01	21,0564	5,948
Adido A02	19,6735	7,435
Adido A08	19,0104	7,435
Adido A05	16,3319	5,948
Adido A06	14,9531	5,576
Adido A03	12,9141	4,461
Adido A12	11,5283	4,089
Adido A13	10,1065	4,089
Adido A11	9,4213	3,346
Adido A14	7,9981	2,974
Adido A15	7,2588	3,346
Adido A09	6,5763	2,23
Adido A07	6,5694	2,602
Adido A10	6,5666	2,602
Adido A04	6,5666	2,602
Adido A16	4,4055	1,859
Pessoa 1405	0,7435	0,743
Pessoa 501	0,7435	0,743
Pessoa 508	0,7435	0,743
Pessoa 514	0,7435	0,743
Pessoa 515	0,7435	0,743
Pessoa 509	0,7435	0,743
Pessoa 407	0,7435	0,743
Pessoa 406	0,7435	0,743
Pessoa-304	0,7435	0,743
Vice-Ministro-301	0,7435	0,743
Pessoa-305	0,7435	0,743
Ministro-301	0,7435	0,743
Adido 1407	0,7435	0,743
200 pessoas-A07	0,7435	0,743
Adido 608	0,7435	0,743
Pessoa 901	0,7435	0,743
Pessoa 1005	0,7435	0,743
Não respondido-A10	0,7435	0,743
08 Pessoas-A11	0,7435	0,743
Diretor 902	0,7435	0,743
Pessoa 902	0,7435	0,743
Adido 613	0,7435	0,743
Adido 609	0,7435	0,743
Adido 612	0,7435	0,743
Adido 610	0,7435	0,743
Adido 611	0,7435	0,743
50 Adidos-A03	0,7435	0,743
Pessoa-303	0,7435	0,743

Entidade	Grau de Intermediação%	Grau de Centralidade%
Pessoas 213	0,7435	0,743
Adido 3-A02	0,7435	0,743
Adido 2-A02	0,7435	0,743
Pessoa113	0,7435	0,743
Adido 1-A02	0,7435	0,743
Pessoas 212	0,7435	0,743
Pessoa 803	0,7435	0,743
Pessoa 802	0,7435	0,743
Coronel 1	0,7435	0,743
Coordenador 801	0,7435	0,743
Diretor A08	0,7435	0,743
Pessoa112	0,7435	0,743
Pessoa111	0,7435	0,743
Pessoa110	0,7435	0,743
10 a 20 pessoas	0,7435	0,743
Pessoa 102	0,7435	0,743
Pessoa 101	0,7435	0,743
Pessoa 100	0,7435	0,743
Pessoa103	0,7435	0,743
Pessoa104	0,7435	0,743
Pessoa105	0,7435	0,743
Pessoa109	0,7435	0,743
Pessoa108	0,7435	0,743
Pessoa107	0,7435	0,743
Pessoa106	0,7435	0,743
40 Adidos-A11	0,7435	0,743
Pessoa 513	0,7435	0,743
23 pessoas-A12-01	0,7435	0,743
Ministro 12	0,7435	0,743
Ministro 1205	0,7435	0,743
Não respondido-A11	0,7435	0,743
Adido 1406	0,7435	0,743
Procurador-1508	0,7435	0,743
Não respondido-A13-02	0,7435	0,743
Não respondido-A13-03	0,7435	0,743
Pessoa 1602	0,3704	0,743
Pessoas 208	0,3704	0,743
40 pessoas-A09	0,3704	0,743
Pessoas 211	0,3704	0,743
Pessoa 209	0,3704	0,743
Pessoas 214	0,3704	0,743
Pessoas 215	0,3704	0,743
Não respondido-A13-01	0,3704	0,743
Não respondido-2-A12	0,3704	0,743
Diretor 1202	0,3704	0,743
Pessoa 210	0,3704	0,743
Pessoa 1601	0,3704	0,743

Entidade	Grau de Intermediação%	Grau de Centralidade%
Diretor-1306	0,3704	0,743
Diretor 704	0,3704	0,743
Não respondido-3-A12	0,3704	0,743
Pessoa 1604	0,3704	0,743
Diretor 1204	0,3704	0,743
Pessoa 705	0,3704	0,743
Pessoa 1603	0,3704	0,743
Diretor 901	0,3704	0,743
Pessoa 1102	0,3704	0,743
09 pessoas-A11	0,3704	0,743
Pessoa 512	0,246	0,743
Pessoa 510	0,246	0,743
Diretor 1201	0,246	0,743
Diretor 701	0,246	0,743
Pessoa 703	0,246	0,743
Pessoa 702	0,246	0,743
Ministro 1203	0,246	0,743
Não respondido-1-A12	0,246	0,743
Pessoa 511	0,246	0,743
05 pessoas-A11	0,246	0,743
Pessoa 1101	0,246	0,743
04 pessoas-A11	0,246	0,743
Coronel B	0,1838	0,743
Pessoa 401	0,1838	0,743
Pessoa 402	0,1838	0,743
Pessoa 404	0,1838	0,743
Pessoa1002	0,1838	0,743
Coronel C	0,1838	0,743
Coronel A	0,1838	0,743
Coronel D	0,1838	0,743
Pessoa 1001	0,1838	0,743
Pessoa 1004	0,1838	0,743
Procurador	0,1838	0,743
Pessoa 1003	0,1838	0,743
Pessoa 1403	0,1838	0,743
Pessoa 1401	0,1838	0,743
Pessoa 1404	0,1838	0,743
Pessoa 405	0,1838	0,743
Procuradora	0,1838	0,743
Pessoa 1402	0,1838	0,743
Pessoa 801	0,1838	0,743
Não respondido-A08	0,1838	0,743
Diretor-302	0,1465	0,743
Pessoa 302	0,1465	0,743
39 pessoas-A03	0,1465	0,743
Diretor-301	0,1465	0,743
Pessoa 301	0,1465	0,743

Entidade	Grau de Intermediação%	Grau de Centralidade%
Comandante 1303	0,1216	0,743
Comandante 502	0,1216	0,743
Pessoa 504	0,1216	0,743
Diretor 1304	0,1216	0,743
30 pessoas-A13	0,1216	0,743
General 1301	0,1216	0,743
Adido França-A08	0,1216	0,743
Comandante 1305	0,1216	0,743
Tenente 507	0,1216	0,743
Comandante 503	0,1216	0,743
Tenente-Coronel 506	0,1216	0,743
Adido Albânia-A08	0,1216	0,743
Adido Turquia-A08	0,1216	0,743
Adido Alemanha-A08	0,1216	0,743
Adido Grã-Bretanha-A08	0,1216	0,743
Pessoa 505	0,1216	0,743
Comandante 1302	0,1216	0,743
Adido EUA-A08	0,1216	0,743
Pessoa 1505	0,1038	0,743
Pessoa 1501	0,1038	0,743
Pessoa 1503	0,1038	0,743
Pessoa 1502	0,1038	0,743
Pessoa 1507	0,1038	0,743
Pessoa 1504	0,1038	0,743
Pessoa 1506	0,1038	0,743
Embaixador	0,0905	0,743
Pessoa 207	0,0905	0,743
Pessoa 208	0,0905	0,743
Pessoa 204	0,0905	0,743
Pessoa 201	0,0905	0,743
Pessoa 203	0,0905	0,743
Pessoa 205	0,0905	0,743
Pessoa 202	0,0905	0,743
Pessoa 206	0,0905	0,743
Adido 603	0,0905	0,743
Adido 604	0,0905	0,743
Adido 606	0,0905	0,743
Adido 607	0,0905	0,743
Adido 601	0,0905	0,743
Adido 605	0,0905	0,743
Adido 602	0,0905	0,743
Polícia Federal País A02	0,0388	2,974
Embaixada do Brasil	0,0388	2,974
Polícia Nacional-A15	0,0291	2,602
Polícia Nacional 2-A05	0,0208	2,23
Grupo Adidos A08	0,0208	2,23
Polícia Nacional-A13	0,0208	2,23

Entidade	Grau de Intermediação%	Grau de Centralidade%
Polícia Nacional-A03	0,0139	1,859
Polícia Nacional-A14	0,0083	1,487
Polícia Nacional A10	0,0083	1,487
Interpol	0,0083	1,487
Polícia Cidade 81	0,0083	1,487
Polícia Nacional-A04	0,0083	1,487
Polícia Aduaneira-A05	0,0042	1,115
Órgão 1-A07	0,0042	1,115
Polícia Nacional-A11	0,0042	1,115
Secretaria 1202	0,0042	1,115
Polícia Nacional-A16	0,0014	0,743
Polícia 01-A09	0,0014	0,743
Polícia Militar País A02	0,0014	0,743
Polícia Cidade 1 -A02	0,0014	0,743
Polícia Aero País A02	0,0014	0,743
Ministério Público-A11	0,0014	0,743
Polícia Nacional-1201	0,0014	0,743
Ministério Público-A16	0,0014	0,743
Ministério Público-A13	0,0014	0,743
Diretoria 1203	0,0014	0,743
Órgão 2-A07	0,0014	0,743
Adidância da Austrália	0	0,372
Academia-A08	0	0,372
Adidância da Romênia	0	0,372
Área internacional da Polícia-A08	0	0,372
Adidânciao-2-A06	0	0,372
Ministério de governo	0	0,372
Polícia 03-A09	0	0,372
Vice-Ministério de Defesa Social e Substâncias Controladas	0	0,372
Polícia da Cidade-A11	0	0,372
Polícia Penitenciária	0	0,372
Adidância França-A14	0	0,372
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF	0	0,372
Polícia Nacional-A07	0	0,372
Polícia 83	0	0,372
Ministério 1204	0	0,372
Polícia Nacional 4-A05	0	0,372
Ministério Público-A14	0	0,372
Ministério Público-A12	0	0,372
Secretaria de Estado de Seguridade	0	0,372
Polícia Nacional 3-A05	0	0,372
Polícia Nacional 1-A05	0	0,372
Polícia 82	0	0,372
Associação de Adidos	0	0,372
Clube dos Oficiais de Enlace-A05	0	0,372
Polícia 02-A09	0	0,372

Entidade	Grau de Intermediação%	Grau de Centralidade%
Fiscal Especial Antidrogas da Audiência Nacional	0	0,372
Órgão-A10	0	0,372
Secretaria de Segurança Pública-A11	0	0,372
Polícia da Cidade-A10	0	0,372
Polícia Marítima País A02	0	0,372
UNODC	0	0,372
Adidância País 2-A02	0	0,372
Adidância-3-A06	0	0,372
Adidância-4-A06	0	0,372
Adidância País 3-A02	0	0,372
Adidância-6-A06	0	0,372
Polícia País 3-A01	0	0,372
Polícia País 6-A01	0	0,372
Polícia País 2-A01	0	0,372
Adidância-5-A06	0	0,372
Órgão Fiscal-A13	0	0,372
Ministério Público-A15	0	0,372
Secretaria 1201	0	0,372
Adidância-1-A06	0	0,372
Polícia País 7-A01	0	0,372
Polícia Nacional-A01	0	0,372
Adido ICE	0	0,372
Direção Nacional de Migrações	0	0,372
Polícia País 1-A01	0	0,372
Adido DEA	0	0,372
Polícia Cidade 2-A01	0	0,372
Unidade de Segurança - ONU	0	0,372
União Europeia	0	0,372
Associação de Agregados de Polícia	0	0,372
Órgão 1-A01	0	0,372
Polícia País 5-A01	0	0,372
Adidância EUA-A14	0	0,372
Relações Exteriores-A01	0	0,372
Polícia País 8-A01	0	0,372
Polícia País 4-A01	0	0,372
Adidância País 1-A01	0	0,372
Polícia Cidade 1-A01	0	0,372
Associação de Agregados-A13	0	0,372

As informações contidas na Tabela 27 apresentam a Polícia Federal com alto grau de intermediação e centralidade, 92,8397% e 5,948%, respectivamente. O mesmo pode ser observado em relação aos adidos A01 ao A16, cujos graus de centralidade e intermediação também são expressivos em relação aos demais nós do grafo.

A centralidade de grau é a posição de um ator em relação às interações na rede, sendo o número de ligações incidentes em um nó, podendo ser interpretada como a probabilidade que o nó tem de receber alguma informação da rede. Assim, um ator que possui grande centralidade está em contato com muitos outros atores e é reconhecido como um grande canal de informações; por outro lado, os com baixa centralidade são periféricos e não muito significativos na rede (Marteleto, 2001). Isso pode ser interpretado como um integrante da rede que, baseado nas relações, tem capacidade de influir sobre os demais (Reyes Junior, 2012).

Em sentido semelhante, centralidade de intermediação quantifica o número de vezes que um ator age como ponte ao longo do caminho mais curto entre dois outros atores. É, portanto, uma medida para quantificar a condição de um ator sobre a comunicação entre outros numa rede social. Assim, um ator é intermediário quando se liga a vários outros atores que não se conectam diretamente (Wasserman & Faust, 1994). Esse resultado é esperado, já que os esforços de compartilhamento de informações dos adidos convergem para a instituição e o foco das informações coletadas, apesar da assertividade dos cálculos e do resultado obtido.

A Figura 21 traz um grafo com a representação das relações interpessoais, interorganizacionais e internacionais que são estabelecidas na modalidade de cooperação policial internacional que os adidos da Polícia Federal integram. Nesta figura estão inseridos os conceitos de Svare et al. (2019), consistentes nos três níveis de rede nos quais atuam a confiança: indivíduos, organizações e da rede, conforme apresentado no referencial teórico desta pesquisa.

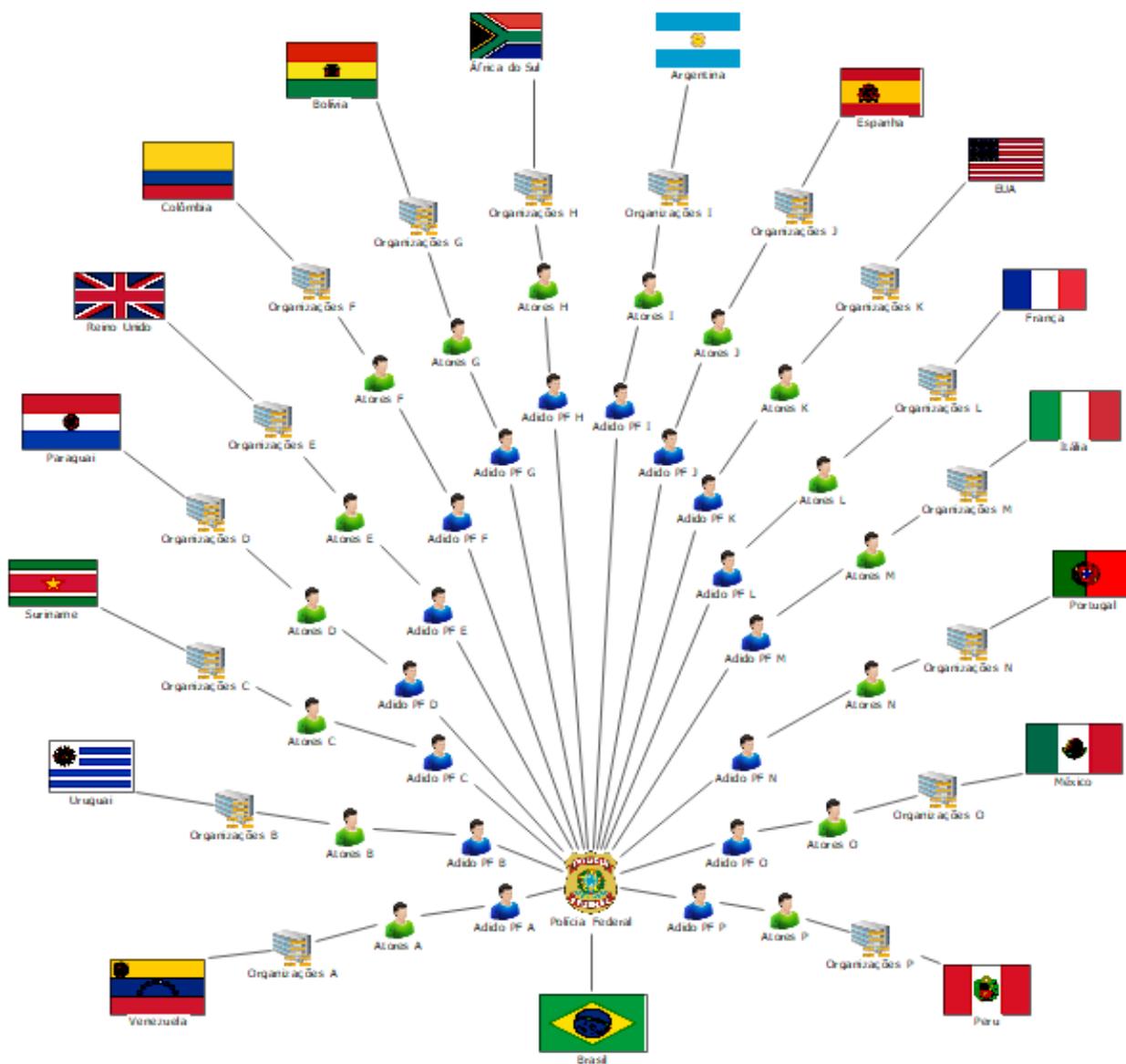


Figura 21. Rede de relações interpessoais, interorganizacional e internacional dos adidos da Polícia Federal

Com a representação e análise das redes sociais das relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal no limite transfronteiriço entre as instituições, considera-se alcançado o objetivo específico de identificar e mapear a rede de relações dos adidos da Polícia Federal entre os atores das instituições congêneres.

A partir do cumprimento dos objetivos específicos propostos nesta pesquisa, o tópico a seguir apresenta os resultados da rede de relacionamento dos adidos.

4.5 RESULTADOS DA REDE DE RELACIONAMENTO DOS ADIDOS

A análise dos relatos dos adidos entrevistados com foco na percepção destes a respeito dos resultados das respectivas redes de relacionamentos propiciou trazer a esta pesquisa quais as atuações destes elos no limite fronteiriço entre as instituições que resultam em influência às investigações de crimes transnacionais: acordos de cooperação técnica, apreensões de bens, capacitação técnica de integrante das instituições, extradições de presos, intercâmbio de informações, intermediação e promoção de relações interpessoais, investigações conjuntas e operações.

Os resultados reportados pelos entrevistados evidenciam que há outras ações que resultam no apoio às investigações de crimes, além do compartilhamento de informações em si, pois ações como a capacitação técnica tem o objetivo e a probabilidade de melhoria na qualidade da atuação dos atores da contraparte no tocante a futuras ações conjuntas e compartilhamento de informações, principalmente naqueles países que têm menos recursos humanos, financeiros e conhecimento técnico. Do mesmo modo, conforme demonstrado no decorrer desta pesquisa, o estabelecimento de vínculos pessoais entre atores das instituições propiciam que haja melhora da qualidade das informações compartilhadas, assim como propensão para fazê-lo (Nonaka & Takeuchi, 1995). O adido pode intermediar para que esses laços se estabeleçam, consigo e com outros.

A Tabela 28 apresenta a percepção dos adidos quanto aos resultados obtidos por meio de suas respectivas redes de relacionamento com os atores das instituições dos países onde estão acreditados.

Tabela 28

Resultados das redes de relacionamentos dos adidos

Resultados	Descrição	Adidos	Exemplo de relato
Acordos de cooperação	Compromissos assumidos pelas instituições para o compartilhamento de informações, cumprimento de ações conjuntas para cooperação em investigação e capacitação técnica	A02	“O terceiro do legado eu acho que é o envio dos acordos de cooperação, saindo de lá com um acordo feito e três tramitando na direção” (A02)
Apreensões de bens	É a localização e vinculação dos meios de execução, objeto ou resultados das ações criminosas às investigações.	A05, A12	“Em termos assim de apreensões de drogas, temos feito apreensões de 5 toneladas de drogas” (A05)
Capacitação técnica	Intercâmbio de conhecimento e informações técnicas para aperfeiçoamento das ações dos integrantes das instituições cooperantes	A02, A03	“Isso aí com certeza vai mudar o patamar de investigação deles, eu acho que é um resultado muito positivo” (A03) “E foi uma grande oportunidade porque aproveitei esse ato pra enviar muitos policiais da Polícia Federal, da Gendarmeria e da Segurança Aeroportuária pra cá, pra fazer curso de INTERCOPS, em São Paulo, em Guarulhos, enviei policiais pra ficar trinta/sessenta dias no GISE, que é um grupo de investigação sensíveis que tem lá em São Paulo, enviei policiais daqui para Brasília, outra coisa também enviei policiais para o Centro de Cooperação Policial Internacional que se instalou no Rio de Janeiro.” (A02)
Extradições de presos	Envio ou recebimento de condenados foragidos do país onde cometeram crimes	A03	“As extradições também agora estão andando muito bem, é um ponto muito positivo para o Brasil de poder levar de volta o pessoal que está se escondendo aqui, inclusive vai servir de forma pedagógica” (A03)
Intercâmbio de informações	Atuação do adido no compartilhamento efetivo de informações para subsidiar as investigações de crimes	A02, A06, A10, A11, A12, A13	“O intercâmbio de informações para as operações pontuais é um outro legado que fica, mas um legado pontual da época” (A02) “Eu diria, por exemplo, em caso de sequestros, essa rede de relacionamento que a gente construiu ao longo desses dois anos nos tem apoiado bastante na solução de situações emergenciais, que a pessoa está em cativo e a família nos busca ou mesmo a própria vítima nos buscou por meio do Consulado e essa rede de contatos é fundamental para a solução da situação que nos é posta” (A02)

Intermediação de pessoas	É a ação de fomentar o estabelecimento de contatos e vínculos relacionais entre integrantes das instituições cooperantes com vistas a dinamizar futuras ações cooperativas de compartilhamento de informações	A01, A02, A007, A08, A09, A10, A14, A15	“Então o que eu tentei ao final foi deixar, acho que ao final, o que eu consegui enviar dezessete policiais, ao longo de três anos, porque eu queria fazer uma relação de amizade. E eram assistentes de policiais em escalão intermediário, porque qual era a minha lógica, eu queria um policial que não tivesse tão distante da área operacional e que ao mesmo tempo tivesse contato com o escalão superior, pra poder se desenvolver alguma situação que aparecesse. Então acho que algum dos grandes resultados é esse” (A02)
Investigações conjuntas	Atuação conjunta de atores das instituições internacionais cooperantes em investigações de condutas ou organizações criminosas transnacionais;	A05	“Entretanto, isso não é o mais importante, acredito que as investigações conjuntas sejam o mais importante” (A05)
Operações	Publicização de investigações policiais em andamento por meio de ações que desencadeiam prisões ou apreensões de bens decorrentes do compartilhamento de informações ou investigações conjuntas	A01, A09, A12, A13, A16	“Há uma semana foi feita essa operação em Roraima, aspectos do trabalho que estava sendo conduzido pelo colega de lá, foram encaminhados a partir também de informação nossa daqui, sobre contrabando do ouro, soube quem explora, quem é autorizado a explorar ouro aqui. Tô falando de caso concreto mas assim, lógico, aí caso concreto. Isso resultou em uma grande operação” (A16)

Com a percepção dos resultados das redes de relações dos adidos da Polícia Federal, cumpre-se este objetivo específico da pesquisa.

O alcance de todos os objetivos específicos conduziu ao atingimento do objetivo geral desta pesquisa, o qual consistiu na avaliação da influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais na cooperação internacional, para apoio às investigações de crimes e solução de crimes. A avaliação que se infere de todas as percepções coletadas é que os adidos da Polícia Federal cumprem importante função na estratégia cooperativa internacional, pois são elos no limite transfronteiriço entre as instituições que integram as redes de cooperação interorganizacionais, por meio dos relacionamentos estabelecidos com os atores das instituições congêneres e, ainda, através dos resultados advindos destes vínculos, ou seja, ações que podem propiciar disponibilidade e qualidade de informações compartilhadas entre os cooperantes, ainda que não sejam o próprio compartilhamento de informações, mas medidas que direta ou indiretamente podem dotar de disponibilidade e qualidade as informações compartilhadas entre os cooperantes.

Esses resultados da pesquisa podem ser categorizados em: cooperação, confiança e contexto. A cooperação pode ser subcategorizada em relações interpessoais que são estabelecidas entre os atores da cooperação policial internacional e adquirem aspectos formais e informais; ações conjuntas, em referência a todas as ações elencadas como resultados da interação laborativa entre os atores (acordos de cooperação, apreensões de bens, capacitação técnica, extradições de presos, intermediação de pessoas, investigações conjuntas e operações policiais); e compartilhamento de informações e conhecimento.

O contexto, consistente nos facilitadores e barreiras da rede de relações dos adidos da Polícia Federal para a cooperação policial internacional, reflete o compartilhamento de informações para as investigações de crimes, constituindo também uma categorização da pesquisa, cujos resultados serão apresentados nos tópicos seguintes.

A Tabela 29, a seguir, apresenta a representação das categorias obtidas como resultado da pesquisa empreendida.

Tabela 29
 Categorias e subcategorias da pesquisa

Categorias	Subcategorias
Cooperação	Relações interpessoais Ações conjuntas Compartilhamento de informações e conhecimento
Confiança	Percepção de Confiabilidade Dispor-se a estar vulnerável Expectativas positivas
Contexto	Barreiras Facilitadores

Assim, dentre os objetivos imediatos das redes de cooperação da policial internacional, está o compartilhamento de informações para prevenir ou reprimir a conduta humana criminosa transnacional, sendo que as relações formais e informais estabelecidas entre os atores, sejam indivíduos ou organizações, são meios para o atingimento dos objetivos referidos.

Essas redes têm aspectos gerais comuns a todas as estruturas colaborativas do setor público. Dessa forma, há fatores associados a tais cooperações que objetivam o atingimento da sua efetividade. No caso das cooperações policiais internacionais, a efetividade pode ser sentida no estabelecimento de relações entre as organizações congêneres e seus membros, alicerçadas nos atributos relacionais. Toda essa rede colaborativa também depende das práticas de comunicação existentes e dos aspectos contextuais, os quais estão inseridos nas barreiras e facilitadores da rede de relacionamentos (Mohr & Spekman, 1994). No contexto das cooperações policiais internacionais, a estrutura de redes colaborativas entre as instituições dá-se da mesma forma e não prescinde das interações entre os indivíduos que estão no limite transfronteiriço entre as instituições.

Considerando que o contexto das adidâncias, consistente nas barreiras e facilitadores da rede de relações dos adidos, pode ter influência nos resultados destas redes cooperativas, estes construtos foram levantados nas entrevistas semiestruturadas e o conteúdo das respostas categorizado para facilitar a análise das similitudes e diferenças entre as adidâncias da Polícia Federal. Isso foi feito porque, além dos aspectos individuais da atuação ou características dos adidos da Polícia Federal no estabelecimento de relacionamentos e compartilhamento de informações e conhecimento na rede cooperativa (Wojciechowska-Dzięcielak, 2020), há também os aspectos contextuais de toda ordem que influenciam o compartilhamento de

informações e conhecimento (Dawes & Gharawi, 2018). Por essa razão, as barreiras e facilitadores da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal figuram nesta pesquisa e são apresentados nos tópicos a seguir.

4.6 BARREIRAS E FACILITADORES NO CONTEXTO DAS REDES DE RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS DOS ADIDOS

A Tabela 30 apresenta as barreiras enfrentadas pelos adidos na rede de relações interpessoais para o compartilhamento de informações com os atores de instituições dos países onde estão acreditados no âmbito da cooperação policial internacional, conforme as suas percepções coletadas após a análise do conteúdo das respostas dos adidos às perguntas da entrevista semiestruturada.

A Tabela 31, na sequência, apresenta os facilitadores das redes de relações interpessoais dos adidos para o compartilhamento de informações com os atores das instituições dos países onde estão acreditados no contexto da cooperação policial internacional, conforme as percepções coletadas após a análise do conteúdo das respostas dos adidos às perguntas da entrevista semiestruturada.

Tabela 30

Barreiras da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos

Barreiras	Descrição	Quantidade de relatos	Quantidade de adidos	Exemplo de relato
Limitação de vinculação do contato pela estrutura organizacional	Dificuldade de estabelecimento de vínculos relacionais com pessoas confiáveis em razão da estrutura organizacional e normativa da organização, que obriga que a relação seja feita com pessoa de hierarquia superior	2	1	“A principal barreira são algumas pessoas colocadas em determinadas áreas, que... é aquilo. A pessoa está naquela área. E pela estrutura da instituição, se você for tratar de um determinado tipo de assunto da área dele, vai ter que ser com ele, não tem como você tratar por outro” (A09)
Falta de perfil de cooperação do ator	A pessoa que está no papel de elo transfronteiriço entre as instituições não tem o perfil para exercer esta função	1	1	“Mas é claro que há algumas pessoas ali que não têm esse perfil de compartilhar, de dar resposta, de agir com reciprocidade. Então, a dificuldade são algumas pessoas em determinados pontos, que não têm um bom perfil para cooperação” (A10)
Restrição financeira para viagens	Devido a restrições financeiras, não é possível realizar viagens para países abrangidos pelas atribuições do adido, com o intuito de estabelecer vínculos relacionais	1	1	“Seria interessante para os outros países, seria poder possibilitar conhecer esses outros países, né. Mas daí vai esbarrar na barreira financeira, que o departamento não tem essa condição de ficar autorizando essas viagens” (A01)
Contexto político do país	O país tem membros do partido que está no poder em toda a estrutura das organizações, os quais dificultam que informações prejudiciais aos governantes sejam veiculadas	3	3	<p>“Dependendo do assunto você vai ter dificuldade de conseguir a informação. Se o assunto refletir de alguma maneira no governo, aí esqueça. Por exemplo, cheguei aqui foi oferecido um curso na área de combate à corrupção, na área de lavagem de dinheiro, e tudo mais, ninguém se interessou. Ninguém. Nunca ninguém pediu nada para mim até hoje.</p> <p>“Não se interessam em capacitar polícia. Aqui tinha uma unidade da polícia, antes de eu chegar, que se chamava Scorpion. Começou a chegar muito próximo do poder central daquela época, aí coincidentemente desfizeram esse grupo. Desfizeram esse grupo. Os superiores são políticos. São indicações políticas e vão ficar ali eternamente, né? Não vão falar aqui para você “não, você vai crescer por causa do teu mérito” (A01)</p>

Barreiras	Descrição	Quantidade de relatos	Quantidade de adidos	Exemplo de relato
Dificuldade de acesso e utilização dos canais de informática institucionais	Os meios de acesso aos canais de informática são deficientes.	1	1	“Olha, as barreiras, você tem uma interface com os canais de informática mais difícil no exterior, o banco de dados é mais difícil de acessar, nossa internet é mais difícil, o nosso próprio correio eletrônico que deveria ser uma ferramenta de tramitação de informação mais simples, e é ligação, eu acho que é uma barreira” (A02)
Distância física	O adido tem a sua comunicação com a Polícia Federal prejudicada em razão da distância física; Dificuldade de estabelecer relações com outros países ou localidades distantes	1	1	“É, a distância, porque quando você está do lado de um colega você senta com ele e aqui no Brasil contextualiza com ele e sai dali com tudo resolvido. Essa questão de morar do outro lado do Brasil é mais limitada sem dúvida. E acho que algumas instituições, nessa área internacional é mais envolvida que a nossa” (A02)
Necessidade de priorização de adidâncias/cooperação internacional	Deve-se prover mais recursos e estruturas para as adidâncias que a necessitarem para a realização do trabalho	2	2	“Uma é muito operacional e eu acho que como querendo ou não a área internacional acaba sendo uma atividade meio, o órgão tem esse problema, ou pode até ser uma vantagem, dependendo do ponto de vista, de priorizar a atividade fim, mas esquecer um pouco do meio” (A01)
Alternância de pessoas nas funções de elos entre as instituições	Alterações nas pessoas de comando e, em consequência de toda a estrutura subordinada	1	1	“Aqui também tem muita característica que é ruim para a cooperação policial, que a cada ano muda toda a estrutura da polícia, todo ano muda o comandante geral, aí o comandante geral tira todos os diretores nacionais e todas as pessoas da sua equipe. Esse ano foi um ano atípico, porque na verdade o comandante geral esse ano mudou três vezes” (A03)
Idioma	O idioma distinto é uma barreira ao estabelecimento de relação interpessoais	3	3	“O idioma é uma barreira, embora seja muito parecido com o nosso, são línguas irmãs” (A05)
Restrição financeira para viagens	Em razão da restrição financeira, fica impossibilitado ao adido, viajar às cidades/países, para estabelecer relações	1	1	“Uma barreira que eu tenho visto aqui é a questão financeira, por exemplo, a gente está sediado em #####, mas eu preciso fazer contato em #####, em teoria eu vou mandar um e-mail para CGCI dizendo: “eu preciso ir a #####, gostaria que fosse expedido passagem para mim para ir a #####”, isso é teoria, mas na prática não é assim que vai ocorrer. Tem uma restrição orçamentaria, tem uma restrição grande de recursos que vai com certeza, um pedido como esse tem grandes chances de ser negado, a não ser em uma situação ou outra” (A03)

Barreiras	Descrição	Quantidade de relatos	Quantidade de adidos	Exemplo de relato
Ausência de confiança para cooperar	Os integrantes da PF não se sentem estimulados a compartilharem informações, pois temem que haja vazamento.	1	1	“Outro problema é essa falta de confiança, esse medo de arriscar uma operação. Vão queimar a minha operação, vão vazar para o DEA. É o medo dos brasileiros de que haja vazamento da operação se houver cooperação” (A05)
Dificuldade de compreensão das instituições do país acreditado	Uma terceira barreira é saber como o sistema aqui funciona, como a polícia se relaciona? o sistema é complicado, não é um sistema simples, para saber as atribuições de cada órgão.	1	1	“Uma terceira barreira é saber como o sistema aqui funciona, como a polícia se relaciona? O sistema é complicado, não é um sistema simples, para saber as atribuições de cada órgão.” (A10)
Ausência de reciprocidade no tratamento dispensado ao adido brasileiro	Os adidos do Brasil só têm acesso às equipes operacionais, diferente dos adidos estrangeiros que são recebidos pelos diretores da PF	1	1	“A gente é tratado aqui como um policial operacional, então a gente consegue contato com os diretores, isso que eu já te adiantei: contato inicial, você vai lá, fala com o diretor ou até com alguém com nível de coordenação da Polícia Federal do Brasil e isso no Brasil não é homólogo, na verdade os adidos lá acabam tendo acesso até o diretor geral da Polícia Federal”
Falta de diretriz para a adidância	Não há metas de desempenho ou atividades estabelecidas para as adidâncias	1	1	“A barreira que eu vejo que a gente tem um pouco de dificuldade é com relação ao próprio órgão, algumas vezes a gente navega meio sem rumo, meio sem bússola, porque falta receber, falta você saber quais são as diretrizes para a adidância, o que a Polícia Federal espera da adidância. Então a gente vai navegando com base no que a gente estabelece” (A06)
Pouco tempo para estabelecer relações durante a transmissão da missão	Período em que os adidos coexistem na adidância é muito pequeno para que se estabeleçam os vínculos relacionais entre o novo adido e os intr	1	1	<p>“Para você ter uma ideia Nilson, a marinha manda seis meses antes a tropa, então há uma interação de seis meses e é mais do justo, é justíssimo, porque seis meses é o mínimo de prazo para a pessoa entender, compreender e se apresentar para as pessoas para haver uma continuidade.</p> <p>Não tem como você pensar que em 15 dias você vai conseguir que a pessoa entenda que ele mudou de continente, mudou o fuso, está procurando casa, está procurando arrumar a família dentro de um outro país e ele vai conseguir conhecer as pessoas, é impossível” (A08)</p>

Barreiras	Descrição	Quantidade de relatos	Quantidade de adidos	Exemplo de relato
Burocracia organizacional	A estrutura burocrática da instituição inviabiliza o compartilhamento útil de informações	2	2	“As barreiras eu diria que é da natureza cultural do ##### ele ser bastante formal e protocolar, então isso exige, muitas vezes, e burocrático, né? Então isso exige muitas vezes que a gente pela natureza informal e pela nossa natureza de buscar muitas vezes uma solução um pouco mais rápida e ágil para algumas demandas, que a gente bata de frente com essa burocracia estatal mexicana e aí nos exige de fato fazer um contorcionismo dentro das estruturas que existem para conseguir algum resultado um pouco positivo” (A11)
Reputação	Os brasileiros são vistos com desconfiança, em razão da associação com certas modalidades criminais no país acreditante	1	1	“eu acho que tem o aspecto cultural que é uma barreira, uma certa prevenção que eles têm, não só com o Brasil, mas no Brasil especialmente um crime que eles têm muita preocupação, esse crime de tráfico de pessoas, eles têm uma preocupação especial com o Brasil em virtude da quantidade de pessoas e infelizmente há notoriamente um número grande de brasileiros envolvidos aqui com esse tipo de trabalho que eles têm uma preocupação grande.” (A10)
Percepção de corrupção institucional	Em razão da percepção de corrupção da polícia do país acreditante, há o requisito de se conseguir interlocutores confiáveis para compartilhar	1	1	“Na verdade, assim, infelizmente o ##### não goza de muita, eu diria, confiabilidade no que tange essa questão de relacionamento entre instituições policiais, infelizmente. Então assim, a gente tem que sempre buscar alguém que a gente conheça e que a gente confie para poder transmitir uma informação que seja de relevância” (A11)

Tabela 31

Facilitadores da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos

Facilitadores	Descrição	Quantidade de relatos	Quantidade de Adidos	Exemplo de relato
Reputação	É a transmissão da confiança em razão de relações construídas anteriormente por outras pessoas	10	10	“Quando eu lhe mencionei, 40 contatos frequentes e com boa relação, eu lhe falei dos contatos bons, por exemplo, na PJ. Ela é facilitada porque já havia outros colegas aqui, então quando eu cheguei as relações já estavam muito boas e fluindo normalmente” (A09)
Estrutura da Embaixada	A estrutura de apoio presente na embaixada é um facilitador para o exercício das atribuições do adido	1	1	“Outra vantagem, eu diria que, posso dizer assim, a estrutura disponível, é boa a estrutura, razoável estrutura física disponível e eu acho que o relacionamento com os colegas facilita” (A02)
Benevolência das instituições	A disputa pelo adido, resultado do esforço das instituições em superarem a concorrente	1	1	“Uma das facilidades que tem aqui que no Brasil não tem, é que no Brasil a cooperação é feita por uma única instituição, pela Polícia Federal, mas aqui a cooperação internacional é feita por mais de uma instituição, o que provoca uma disputa entre elas e acaba sendo positivo pelo esforço em prestar um bom serviço aos adidos estrangeiros” (A05)
Estrutura da cidade	Cidade organizada e bela	1	1	“A estrutura da cidade também é um facilitador, pois o sistema de transporte é organizado, a cidade é boa. Aqui há melhores condições de realizar o seu trabalho do que no Suriname, por exemplo” (A05)
Identidade como polícias	Por serem policiais, há uma empatia que motiva o compartilhamento	1	1	“A facilidade maior é o fato que são todos policiais, sabe? Isso é uma facilidade, a gente fala que num certo momento” (A10)
Equipes especializadas	As adidâncias formaram equipes especializadas e confiáveis que ficam à frente das demandas	1	1	“Eu não tenho tido problemas de confiabilidade, pelo menos nos casos que nós trabalhamos, porque são equipes que são especializadas e que estão distanciadas das zonas em que ocorrem os crimes ou que estão presentes as organizações criminosas” (A13)
Trânsito	Estrutura viária da cidade sem engarrafamentos	1	1	“A facilidade também que é um país pequeno, você não tem que ter grandes deslocamentos do trabalho, não engarrafa, pouco trânsito” (A14)
Clima	Clima da cidade agradável	1	1	“O clima é bom, é o clima do norte: chove, chove, chove, faz sol, então eu acho uma facilidade” (A14)

Em seu turno, a Tabela 32 apresenta as categorias de barreiras e facilitadores das redes de relações interpessoais dos adidos para o compartilhamento de informações com os atores das instituições dos países onde estão acreditados, no contexto da cooperação policial internacional dos atores no limite transfronteiriço entre as instituições, após a adequação das barreiras e facilitadores descritos pelos adidos aos estudos empíricos sobre o tema.

Tabela 32

Categorização das Barreiras e Facilitadores da rede de relações interpessoais dos adidos

Categoria	Barreira	Facilitador	Referencial
Cultura	Dificuldade para interações informais; Idioma	Facilidade para interações informais; Identificação como policiais	Dawes et al. (2011) e Dawes e Gharawi (2018)
Político	Crises políticas	Não houve ocorrências	Dawes et al. (2011) e Dawes e Gharawi (2018)
Intencional	Não houve ocorrências	Não houve ocorrências	Dawes e Gharawi (2018)
Organizacional	Burocracia; Ausência de diretrizes para adidâncias; Pouco tempo para estabelecer relações durante a transmissão da missão; Percepção de corrupção institucional; Falta de reciprocidade no tratamento dispensado ao adido brasileiro; Alternância de pessoas nas funções de elos entre as instituições;	Benevolência das instituições	Dawes et al. (2011) e Dawes e Gharawi (2018)
Relacional	Reputação; Ausência de confiança para cooperar	Reputação	Dawes et al. (2011), Dawes e Gharawi (2018), Lin (2008), Cho et al. (2007), Lin et al. (2012)
Conhecimento (Atributo da informação)	Policiais sem capacitação; Dificuldade de compreensão das instituições do país acreditado	Equipes especializadas	Dawes et al. (2011) e Dawes e Gharawi (2018)
Recursos	Falta de recursos financeiros para viagens	Estrutura da cidade Estrutura da embaixada	Dawes e Gharawi (2018)

Categoria	Barreira	Facilitador	Referencial
Distância física	Dificuldade de deslocamento para outras cidades ou países	Não houve ocorrências	Dawes et al. (2011) e Dawes e Gharawi (2018)
Técnico	Dificuldade de acesso e utilização dos canais de informática institucionais	Não houve ocorrências	Dawes et al. (2011) e Dawes e Gharawi (2018)

As categorias de barreiras e facilitadores das relações interpessoais integram as realidades contextuais dos países e instituições nos quais há a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres internacionais, para apoio às investigações e solução de crimes. Esses fatores contextuais podem influenciar os resultados da rede colaborativa, por isso figuram como um dos objetivos específicos, o qual está integralmente atingido.

4.7 SÍNTESE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A presente pesquisa demonstrou que a percepção dos adidos entrevistados leva à conclusão de que há influência das redes de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições dos países onde estão acreditados, nas investigações de crimes, por meio do compartilhamento de informações para instruí-las, além de ações conjuntas e capacitação técnica que, ao final, beneficiam positivamente as investigações de crimes transnacionais. Isso porque as redes são construídas no intuito de melhorar a disponibilidade e a qualidade das informações para instrução de investigações de crimes pois, a depender da qualidade destes relacionamentos, no tocante à força do laço e da confiança dessa interação (Evans et al., 2019; Granovetter, 1973), há viabilidade de disponibilização de informações que não seriam disponibilizadas sem que estas estivessem presentes nas relações.

Além dessa constatação, as redes de relações interpessoais dos adidos propiciam a intermediação para o estabelecimento de novos vínculos entre os atores das instituições, o que permite que, no futuro, seja possível um canal de comunicação hábil a dar solução a situações emergenciais, às quais os trâmites burocráticos não teriam condições de responder em tempo de prover o resultado esperado. Tal resultado também está alinhado à teoria que ressalta a importância da informalidade na estrutura das redes colaborativas (Balestrin et al., 2010).

Reforçou-se a importância das relações informais, pois restou demonstrado que, mesmo na obrigatoriedade de procedimentos formais, as relações interpessoais informais propiciaram que houvesse a celeridade na prestação e disponibilidade das informações solicitadas, corroborando a teoria de que as relações interpessoais nas redes de

compartilhamento de informações têm influência na quantidade e qualidade destas informações (Balestrin et al., 2010).

Os adidos entrevistados elencaram ações que demonstram a influência das suas atuações nas investigações. Ressalte-se que a quantificação dessa influência não foi objetivo da pesquisa, a qual teve por base apenas as percepções dos adidos da Polícia Federal.

Também destaca-se as considerações nos relatos de que a presença do adido no país acreditante tem influência na melhoria da qualidade e disponibilidade das informações compartilhadas, além da propensão dos interlocutores para realizar o compartilhamento em razão da força do laço, pelo tempo e frequência das interações (Evans et al., 2019), e da reciprocidade no compartilhamento (Callens & Bouckaert, 2019), notadamente de informações espontaneamente providas ou respondidas, denotando a importância do adido no limite transfronteiriço entre as instituições.

Considerando que a cooperação policial internacional para o compartilhamento de informações é imprescindível à prevenção e repressão de crimes transnacionais, a presença física tem papel fundamental para o estabelecimento de confiança e qualidade das informações compartilhadas, corroborando os estudos que concluem pela importância da presença física para redes de compartilhamento de conhecimento e informações (Dawes & Gharawi, 2018).

Outra importante constatação da pesquisa é que se evidenciou a extremada importância que a percepção de confiabilidade tem nas interações com atores de instituições contraparte que não gozam de boa reputação, sendo essa relação diádica de confiança a garantidora do sucesso do compartilhamento de informações na cooperação policial, uma vez que informações partilhadas com pessoas não confiáveis podem comprometer investigações. Dessa forma, é plausível dizer que as relações interpessoais permitem que a percepção da confiabilidade seja mais eficaz, no sentido de permitir a seleção de pessoas confiáveis para compartilhar informações, mesmo em instituições que não gozem de boa reputação.

No sentido oposto, verificou-se que as instituições que gozam de boa reputação transferem essa confiança organizacional para os atores que a integram, uma vez que os entrevistados nessa condição responderam que não realizavam a análise da percepção de confiabilidade em razão da confiança que tinham nas instituições que o ator recebedor da informação integrava.

Nesse sentido, evidenciou-se que o adido é uma espécie de avalista das interações entre os atores de ambas instituições, conforme se evidencia no relato do Adido A05:

“Quem fica aqui nessa posição fica tentando intermediar apenas, mas não tenho controle da operação. **Mas para que a operação dê certo, a minha palavra é importante.** Eu empenho a minha palavra aqui, mas não tenho o controle das ações, pois no Brasil o delegado tem autonomia para agir, aqui #####

não há essa autonomia. Daí você consegue prever mais o que vai ocorrer. Eu sou a pessoa de confiança, assim, eles pensam que tudo vai ocorrer da forma que foi acertada comigo. Essa relação de confiança também depende do que é feito por cada lado”.

Esse relato evidencia a importância do adido da Polícia Federal para o compartilhamento de informações, notadamente na atuação como elo no limite transfronteiriço entre as organizações, corroborando a conclusão de Dawes e Gharawi (2018), autores que demonstram a importância da presença física de interlocutores em redes de compartilhamento de conhecimento, revelando que a distância física entre organizações participantes pode afetar o funcionamento da rede. Desta forma, o envolvimento face a face é essencial para a formação de grupos e para a comunicação complexa e a criatividade em nível de grupo (Cummings & Kiesler, 2005). Portanto, a distância física apresenta dificuldades para o estabelecimento de relações e transferência do conhecimento tácito e construção do capital social.

Frente ao exposto, os achados da pesquisa empreendida com os adidos da Polícia Federal permitiram a constatação de que a presença física do adido da Polícia Federal no país estrangeiro tem influência nas investigações de crimes, pois têm um papel primordial para que sejam viabilizados contatos e relacionamentos interpessoais que lhes confere a condição de validadores da confiabilidade da instituição Polícia Federal, em sintonia com as conclusões de Dawes e Gharawi (2018) nos seus estudos sobre distâncias contextuais das redes de conhecimento transnacionais, além de aumentar a probabilidade de aceleração das entregas das informações e melhorar a sua qualidade, em razão dos laços estabelecidos.

Outro achado que merece destaque são os relatos dos Adidos A04 e A06. O primeiro informa que não há um retorno das suas contribuições por meio do compartilhamento de informações, condição que o impossibilita mensurar os resultados da sua própria atuação na contribuição com as investigações da Polícia Federal, conforme transcrição a seguir:

“Às vezes nós ficamos sem o feedback aqui dos resultados das investigações, o colega aí do Brasil faz contato, pede a informação, nós repassamos, e normalmente é no meio da investigação, então muito dessas questões que nós pegamos informações ainda estão em andamento, então não tem como falar o que realmente tem de resultado prático” (A04).

O Adido A06 explicita a importância de conhecimento de diretrizes institucionais para a atuação, pois isso faz com que as iniciativas destas definições sejam individuais, não institucionais, conforme o seu relato:

“A barreira que eu vejo que a gente tem um pouco de dificuldade é com relação ao próprio órgão, algumas vezes a gente navega meio sem rumo, meio sem bússola, porque falta receber, falta você saber quais são as diretrizes para a adidância, o que a Polícia Federal espera da adidância. Então a gente vai navegando com base no que a gente estabelece” (A06).

Embora não esteja direcionado aos objetivos desta pesquisa, diferente do compartilhamento do conhecimento tácito, para o qual é imprescindível que haja confiança interpessoal e relações em rede social (Pangil et al., 2018), constatou-se que, para a cooperação policial internacional e compartilhamento do conhecimento explícito, a confiança interpessoal, apesar de desejada, não é imprescindível, notadamente para informações classificadas como não-sensíveis e quando os objetivos a serem alcançados são comuns aos cooperantes (Axelrod, 1984; Getha-Taylor et al., 2019). Alguns relatos expressaram essa realidade, na qual a cooperação existe, mas num ambiente com pouca confiança interpessoal, razão pela qual não há o compartilhamento de informações classificadas como sensíveis (A14).

Os dados coletados, após análise, demonstraram que as redes de relações dos adidos da Polícia Federal são muito distintas entre si, no que diz respeito ao fluxo de informações que trafegam, em termos de quantidade e categorias, mas também no que se relaciona à análise de percepção de confiabilidade do ator da contraparte para o compartilhamento da informação.

Em que pese a conclusão desta pesquisa de que a cooperação policial internacional realizada pelos adidos da Polícia Federal, em apoio às investigações de crimes, mostra indícios de que seja influenciada por fatores individuais do adido e contextuais do país acreditante, no qual o adido exerce as suas funções. Não foi possível quantificar essa influência, inclusive porque não figurava entre os objetivos da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais acerca desta pesquisa estão nos quatro grupos de informações a seguir apresentados, quais sejam: as contribuições do estudo, as suas limitações, recomendações para futuras pesquisas e as sugestões de intervenção na instituição Polícia Federal.

A presente dissertação buscou observar se há influência da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições dos países acreditantes nas investigações de crimes, por meio do compartilhamento de informações e conhecimento, a partir do construto relacional confiança. Com essa finalidade, foram analisados os aspectos relacionados à estrutura da rede cooperativa e a interação entre os aspectos relacionais e estruturais desta modalidade de cooperação policial internacional.

A escolha dessa modalidade de cooperação internacional se deu pela inexistência de estudos sobre o tema, notadamente os resultados da rede de relacionamentos interpessoais dos adidos policiais e sua influência nas investigações de crimes transnacionais. Para tanto, a pesquisa abrangeu os aspectos relacionados às estruturas relacionais e formais das redes de cooperação policial internacional, com foco nas relações interpessoais que ocorrem entre os elos no limite transfronteiriço entre as instituições; a dinâmica do compartilhamento de informações na rede de cooperação policial internacional; compreensão da percepção da confiabilidade como motivador do compartilhamento; e as barreiras e os facilitadores desta rede colaborativa.

A pesquisa propôs uma melhor compreensão das noções amplas e atualmente não bem compreendidas de confiabilidade e compartilhamento de informações, por meio das redes de relações interpessoais, além da influência destes fatores nas investigações de crimes. O que deve orientar os gestores sobre as razões pelas quais certos fluxos de informações na rede de cooperação são mais bem-sucedidos que outros, e assim prover meios de como melhorá-los. Além disso, um conhecimento mais profundo da troca de informações e da confiabilidade na rede de relacionamentos interpessoais dos adidos fornece um discurso acessível e mais simplificado sobre esses conceitos abstratos presentes nas estruturas colaborativas internacionais que se estabelecem entre os elos no limite transfronteiriço entre a Polícia Federal e as instituições estrangeiras congêneres. Portanto, esta é a contribuição desta pesquisa.

Este estudo teve a limitação de não coletar as percepções dos atores das instituições estrangeiras que integram a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal no limite transfronteiriço entre as instituições. Isso possibilitaria estabelecer com maior exatidão as características dos aspectos relacionais da rede interpessoal dos adidos da Polícia Federal,

bem como avaliar a propensão da contraparte para compartilhar informações e perceber a confiabilidade dos adidos e delegados da Polícia Federal.

Da mesma forma, também houve a limitação de não haver a análise de todo o fluxo de informações e sua contribuição às investigações, a partir da coleta de dados das percepções dos delegados de Polícia Federal que presidem as investigações para as quais foram solicitadas, recebidas ou prestadas informações aos adidos da Polícia Federal. Dessa forma, seria possível mapear toda rede de relacionamentos e não apenas aquela que se dá no limite transfronteiriço entre as instituições, o que possibilitaria captar o panorama completo das relações e do fluxo de informações na rede de cooperação. Ademais, eliminaria o risco de tautologia pelo denominado viés cooperativo, uma vez que é limitação frequente em vários estudos, pois os entrevistados frequentemente superestimam suas participações no compartilhamento de informações (Asrar-ul-Haq & Anwar, 2016), o que pode ser motivado pelo interesse pessoal dos entrevistados. Neste caso, seriam coletadas as impressões para além dos adidos da Polícia Federal.

Outra limitação da pesquisa foi a falta de registro objetivo das contribuições dos adidos da Polícia Federal às investigações, o que impossibilitou aferir claramente qual os resultados da sua ação em apoio às investigações de crimes, o que pode ter maculado as próprias percepções dos adidos.

Sugere-se que sejam realizadas pesquisas que tenham como objeto a coleta dos adidos da instituição analisada e de todos os atores com os quais se relaciona nas instituições estrangeiras. Dessa forma, será possível obter a precisão do fluxo de informações na rede de relacionamentos interpessoais, assim como o papel de cada ator na rede, pela análise de redes sociais e da percepção de confiabilidade para o compartilhamento de informações, tanto no provimento quanto no recebimento da informação.

No mesmo sentido, como nas interações de troca de informações há um provedor ou remetente e um destinatário da informação, e considerando que um provedor de informações avaliará a confiabilidade do receptor antes de compartilhar, realizando uma avaliação prospectiva; e o receptor da informação pode avaliar a confiabilidade do provedor após o recebimento, executando uma avaliação retrospectiva, a avaliação de percepção de confiabilidade pode afetar a disposição de fornecer informações em interações futuras, pois oferece informações sobre a confiabilidade da contraparte no processo de confiança recíproca. Partindo disso, sugere-se que sejam exploradas a influência da confiabilidade percebida do receptor na disposição de fornecer informações e do compartilhamento de informações na confiabilidade percebida.

Recomenda-se, ainda, que sejam empreendidas pesquisas que tenham como foco os aspectos contextuais das redes de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal, notadamente aqueles relacionados ao país no qual estão acreditados. Isso poderá contribuir com a exata compreensão dos recursos humanos e motivacionais necessários à atividade de adido policial nos diversos países.

Considerando que há aspectos da cultura organizacional e das características individuais que podem estar relacionados ao fluxo de informações na rede de relacionamentos interpessoais para o compartilhamento de informações (Asrar-ul-Haq & Anwar, 2016; Wojciechowska-Dzięcielak, 2020), evidencia-se a importância da compreensão de quais características individuais e aspectos da cultura organizacional tendem a propiciar a boa qualidade do fluxo de informações na rede de relacionamentos e o fomento destas na cultura da instituição, assim como influencia a seleção de pessoas que apresentem estas características entre os indivíduos candidatos a assumirem a função de adido, melhorando o compartilhamento de informações para subsidiar as investigações e solucionar crimes.

Com base nos resultados da pesquisa e nos relatos apresentados, sugere-se que sejam implementados informes aos adidos da Polícia Federal sobre o resultado das investigações nas quais houve o compartilhamento de informações oriundas das adidâncias ou fruto da intermediação destes. Preconiza-se, também, a elaboração de estudo sobre as características pessoais e organizacionais desejadas que podem ser dinamizadoras do compartilhamento de informações. E, finalmente, que haja a definição e divulgação das diretrizes da instituição Polícia Federal para a atuação dos seus adidos, as quais devem levar em consideração os aspectos contextuais de cada adidância, assim como o estratégico em relação à prevenção e repressão das condutas criminosas de maior impacto no país.

Em síntese, a proposta de intervenção consiste em três pontos:

- a) Estabelecer meios de ofertar aos adidos um informe dos resultados das investigações que contribuiu com o compartilhamento de informações, assim como a relevância da informação prestada para o resultado alcançado;
- b) Estabelecer quais as características individuais dos adidos são relevantes para o estabelecimento de relações interpessoais com laços fortes que propiciem um fluxo de informações compartilhadas de qualidade;
- c) Elaboração de diretrizes para as adidâncias, a partir do levantamento do contexto do país acreditante e importância estratégica da adidância para a Polícia Federal.

REFERÊNCIAS

- Andrade, S. M. de, Fischer, A. L., & Stefano, S. R. (2015). Confiança organizacional e interpessoal como uma dimensão de clima organizacional. *BASE - Revista de Administração e Contabilidade Da Unisinos*. <https://doi.org/10.4013/base.2015.122.06>
- Araos, K. B., & Vergara, M. L. M. (2015). Relación entre confianza, cooperación y redes sociales. Evidencia experimental en Chile. *Redes. Revista Hispana Para El Análisis de Redes Sociales*.
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business and Management*. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Axelrod, R. (1984). *The Evolution of Cooperation*. New York: Basic Books.
- Balestrin, A.; Verschoore, J. R.; Reyes-Junior, E. (2010). *O Campo de Estudo sobre Redes de Cooperação Interorganizacional no Brasil*.
- Balestrin, Alsones, & Vargas, L. M. (2002). Evidências Teóricas para a Compreensão das Redes Interorganizacionais. *Anais Do Encontro de Estudos Organizacionais*, 15.
- Balestrin, Alsones, & Verschoore, J. R. (2008). *Redes de cooperação empresarial: estratégias de gestão na nova economia*. Porto Alegre: Bookman.
- Bardin, L. (2016). Análise de Conteúdo. São Paulo: Edições 70. In *São Paulo: Edições 70*.
- Barney, J. B., & Hansen, M. H. (1994). Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*. <https://doi.org/10.1002/smj.4250150912>
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64–76. <https://doi.org/10.1177/107179190200900105>
- Ben-Ner, A., & Halldorsson, F. (2010). Trusting and trustworthiness: What are they, how to measure them, and what affects them. *Journal of Economic Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2009.10.001>
- Berends, H. (2005). Exploring knowledge sharing: moves, problem solving and justification. *Knowledge Management Research & Practice*. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500056>
- Blomqvist, K., & Ståhle, P. (2012). Building Organizational Trust - Review. *Telecom Business Research Center*, (1974).
- Bordieu, P. (1996). *Será possível um ato desinteressado*. São Paulo: Papius.
- Borgatti, S. P. (2002). *NetDraw: Graph visualization software*. Harvard: Analytic Technologies.
- Bouckaert, G. (2012). Trust and public administration. *Administration*.
- Boyne, G. A. (2002). Concepts and indicators of local authority performance: An evaluation of the statutory frameworks in England and wales. *Public Money and Management*, 22(2), 17–24. <https://doi.org/10.1111/1467-9302.00303>
- Brasil. P. da R. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.
- Brass, D. J., Galaskiewicz, J., Greve, H. R., & Tsai, W. (2004). Taking stock of networks and organizations: A multilevel perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 47, pp. 795–817. <https://doi.org/10.2307/20159624>
- Bravo, G., Squazzoni, F., & Boero, R. (2012). Trust and partner selection in social networks: An experimentally grounded model. *Social Networks*. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2012.03.001>
- Brembo, E. A., Kapstad, H., Van Dulmen, S., & Eide, H. (2017). Role of self-efficacy and social support in short-term recovery after total hip replacement: A prospective cohort study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 15(1), 339–374. <https://doi.org/10.1186/s12955-017-0649-1>

- Brown, John Seely; Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice : Toward a Unified View of Working , Learning , and Innovation. *Organization Science*, 2(1), 40–57.
- Buick, F., O’Flynn, J., & Malbon, E. (2019). *Boundary Challenges and the Work of Boundary Spanners*. https://doi.org/10.1007/978-981-13-1480-3_2
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A*. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Callens, M., & Bouckaert, G. (2019). Trustworthiness and Information Disclosure Among Judicial Governmental Agencies. *Public Performance and Management Review*. <https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1572019>
- Castells, M. (1999). *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra.
- Chiaroni, D., & Chiesa, V. (2006). Forms of creation of industrial clusters in biotechnology. *Technovation*, 26(9), 1064–1076. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.09.015>
- Cho, N., Li, G. zheng, & Su, C.-J. (2007). An empirical study on the effect of individual factors on knowledge sharing by knowledge type. *Journal of Global Business & Technology*.
- Clementi, J. A., Schmitt, M. T. B., Dandolini, G. A., & Souza, J. A. (2012). Compartilhamento Do Conhecimento : Barreiras E Facilitadores. *VIII Congresso Nacional de Excelência Em Gestão*.
- Cohendet, P. (1999). Knowledge coordination, competence creation and integrated networks in globalised firms. *Cambridge Journal of Economics*. <https://doi.org/10.1093/cje/23.2.225>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Creswell, J. W. (2010). Pesquisa qualitativa. In *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. (p. 296). <https://doi.org/10.1590/S0034-75902003000200014>
- Cronin, A. K. (2002). Behind the curve: Globalization and international terrorism. *International Security*. <https://doi.org/10.1162/01622880260553624>
- Cross, R., & Parker, A. (2004). Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations (Hardcover). *Harvard Business School Press Books*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2005.00619.x>
- Cummings, J. L. (2003). knowledge sharing: a review of the literature. *World Bank*.
- Cummings, Jonathan N., & Kiesler, S. (2005). Collaborative research across disciplinary and organizational boundaries. *Social Studies of Science*. <https://doi.org/10.1177/0306312705055535>
- Cummings, Jonathon N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1030.0134>
- Czernek-Marszałek, K. (2018). Cooperation evaluation with the use of network analysis. *Annals of Tourism Research*, 72(February), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.07.005>
- Das, T. K., & Teng, B. S. (1998). Between trust and control: Developing confidence in partner cooperation in alliances. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926623>
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Dawes, S. S., & Gharawi, M. A. (2018). Transnational public sector knowledge networks: A comparative study of contextual distances. *Government Information Quarterly*.

- <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.02.002>
- Dawes, S. S., Gharawi, M., & Burke, B. (2011). Knowledge and information sharing in transnational knowledge networks: A contextual perspective. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.
<https://doi.org/10.1109/HICSS.2011.268>
- Desouza, K. C. (2009). Information and knowledge management in public sector networks: The case of the us intelligence community. *International Journal of Public Administration*, 32(14), 1219–1267. <https://doi.org/10.1080/01900690903344718>
- Desouza, K. C., & Hensgen, T. (2015). *Managing information in complex organizations: Semiotics and signals, complexity and chaos*. New York: Routledge.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (2000). The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *Advances in Strategic Management*.
[https://doi.org/10.1016/S0742-3322\(00\)17011-1](https://doi.org/10.1016/S0742-3322(00)17011-1)
- Dyer, J. H., & Chu, W. (2003). The role of trustworthiness in reducing transaction costs and improving performance: Empirical evidence from the United States, Japan, and Korea. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.1.57.12806>
- Evans, M. M., Frissen, I., & Choo, C. W. (2019). The strength of trust over ties: Investigating the relationships between trustworthiness and tie-strength in effective knowledge sharing. *Electronic Journal of Knowledge Management*.
- Gerspacher, N., & Dupont, B. (2007). The nodal structure of international police cooperation: An exploration of transnational security networks. *Global Governance*.
<https://doi.org/10.2307/27800666>
- Getha-Taylor, H., Grayer, M. J., Kempf, R. J., & O’Leary, R. (2019). Collaborating in the Absence of Trust? What Collaborative Governance Theory and Practice Can Learn From the Literatures of Conflict Resolution, Psychology, and Law. *American Review of Public Administration*. <https://doi.org/10.1177/0275074018773089>
- Gill, R., & Thompson, M. M. (2017). Trust and Information Sharing in Multinational – Multiagency Teams. *Defence Research and Development Canada–Toronto*, 81–99.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-42819-2>
- Grandori, A., & Soda, G. (1995). Inter-firm Networks: Antecedents, Mechanisms and Forms. *Organization Studies*. <https://doi.org/10.1177/017084069501600201>
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*.
<https://doi.org/10.1086/225469>
- Gulati, R., Nohria, N., & Zaheer, A. (2000). Strategic networks. *Strategic Management Journal*, 215, 203–215.
- Hamel, G. (1991). Competition for Competence and Interpartner Learning Within International Strategic Alliances. *Strategic Management Journal*, 12(1 991), 83–103.
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*.
<https://doi.org/10.2307/2667032>
- Hatala, J. P. (2006). Social Network Analysis in Human Resource Development: A New Methodology. *Human Resource Development Review*, 5(1), 45–71.
<https://doi.org/10.1177/1534484305284318>
- Hill, N. S., Bartol, K. M., Tesluk, P. E., & Langa, G. A. (2009). Organizational context and face-to-face interaction: Influences on the development of trust and collaborative behaviors in computer-mediated groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.10.002>
- Hoffmann, V. E., Molina-Mendes, F. X., Martínez-Fernandez, M. T. M. T. (2007). *Redes de Empresas : Proposta de uma Tipologia para Classificação Aplicada na Indústria de Cerâmica de*. (1), 103–127.

- Inkpen, A. C. (1998). Learning and knowledge acquisition through international strategic alliances. *Academy of Management Executive*.
<https://doi.org/10.5465/ame.1998.1333953>
- Inkpen, A. C., & Tsang, E. W. K. (2005). Social capital networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.15281445>
- Inojosa, R. (1999). *Redes de compromisso social* *. (5).
- Jarillo, J. C. (1988). *On strategic networks* 7. 9(December 1986), 31–41.
- Johnson, J. A., Reitzel, J. D., Norwood, B. F., McCoy, D. M., Cummings, D. B., & Tate, R. R. (2013). FBI — Social Network Analysis: A Systematic Approach for Investigating. *Fbi*.
- Kale, P., Singh, H., & Perlmutter, H. (2000). Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: Building relational capital. *Strategic Management Journal*.
- Kapucu, N., & Demirhan, C. (2019). Managing collaboration in public security networks in the fight against terrorism and organized crime. *International Review of Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1177/0020852316681859>
- Krackhardt, D., & Burt, R. S. (1995). WANTED: A Good Network Theory of Organization. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 350. <https://doi.org/10.2307/2393643>
- Kramer, R. M. (2002). TRUST AND DISTRUST IN ORGANIZATIONS: Emerging Perspectives, Enduring Questions. *Annual Review of Psychology*.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.569>
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. de A. (2010). Fundamentos de metodologia científica. In *Editora Atlas S. A.* <https://doi.org/10.1590/S1517-97022003000100005>
- Lavie, D. (2006). The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resource-based view. *Academy of Management Review*.
<https://doi.org/10.5465/AMR.2006.21318922>
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202136>
- Lemaire, R. H., & Provan, K. G. (2018). Managing Collaborative Effort: How Simmelian Ties Advance Public Sector Networks. *American Review of Public Administration*.
<https://doi.org/10.1177/0275074017700722>
- Leonardo, S. B., Farina, M. C., Andreoli, T. P., & Lima, A. P. M. B. de. (2019). Relacionamentos Interpessoais Formal e Informal: Interação das Redes no Ambiente Acadêmico. *Revista de Administração Contemporânea*. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180045>
- Levinthal, D. A., & Fichman, M. (1988). Dynamics of Interorganizational Attachments: Auditor-Client Relationships. *Administrative Science Quarterly*.
<https://doi.org/10.2307/2392713>
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. I. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.3991/iioe.v13i05.7046>
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*.
<https://doi.org/10.1093/sf/63.4.967>
- Lin, T. C., Wu, S., & Lu, C. T. (2012). Exploring the affect factors of knowledge sharing behavior: The relations model theory perspective. *Expert Systems with Applications*.
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2011.07.068>
- Lin, W. B. (2008). The effect of knowledge sharing model. *Expert Systems with Applications*.
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2007.01.015>
- Loiola, E., & Moura, S. (1996). *Análise de redes: uma contribuição aos estudos organizacionais*. Gestão contemporânea, cidades estratégicas e organizações locais.
- Magalhães, F. L. F. de, & Gaspar, M. A. (2019). VALORES PESSOAIS, RELAÇÕES DE CONFIANÇA E O SEU IMPACTO NO DESEMPENHO DE GRUPOS TÁTICOS DA

- POLÍCIA MILITAR. *XLIII Encontro Da ANPAD - EnANPAD*, 1–17. Retrieved from http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY4NzU=
- Mäkelä, K. (2006). Essays on interpersonal level knowledge sharing within the multinational corporation. In *Acta universitatis oeconomicae Helsingiensis A*.
- Mandell, M. P. (1999). Community collaborations: Working through network structures. *Review of Policy Research*, 16(1), 42–64. <https://doi.org/10.1111/j.1541-1338.1999.tb00840.x>
- Marcon, C., & Moinet, N. (2001). *Estratégia-Rede*. Educus.
- Marconi, M., & Lakatos, E. (2003). Fundamentos de metodologia científica. In *Editora Atlas S. A*. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022003000100005>
- Marteletto, R. M. (2001). Análise de redes sociais - aplicação nos estudos de transferência da informação. *Ciência Da Informação*. <https://doi.org/10.1590/s0100-19652001000100009>
- Martinelli, D. P., & Joyal, A. (2003). *Desenvolvimento local e o papel das pequenas e médias empresas*. Barueri: Manole.
- Mauss, M. (1974). *Ensaio sobre a dádiva: forma e razão da troca nas sociedades arcaicas*. São Paulo: EDUSP.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.123>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.2307/258792>
- McAllister, D. J. (2018). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256727>
- Mohr, J., & Spekman, R. (1994). Characteristics of partnership success: Partnership attributes, communication behavior, and conflict resolution techniques. *Strategic Management Journal*. <https://doi.org/10.1002/smj.4250150205>
- Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management Learning*. <https://doi.org/10.1177/1350507606073424>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.533225>
- Narteh, B. (2008). Knowledge transfer in developed-developing country interfirm collaborations: A conceptual framework. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270810852403>
- Nascimento, D. E. do, & Labiak Júnior, S. (2011). *Ambientes e dinâmicas de cooperação para inovação*. Curitiba: Aymará.
- Nesan, J. (2012). Factors Influencing Tacit Knowledge in Construction. *Construction Economics and Building*. <https://doi.org/10.5130/ajceb.v5i1.2943>
- Nohria, Nitin, Eccles, R. (1994). Networks and Organizations: Structure, Form and Action. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2075362>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, Ikujiro. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Nooshinfard, F., & Nemati-Anaraki, L. (2014). Success factors of inter-organizational knowledge sharing: A proposed framework. *Electronic Library*, 32(2), 239–261. <https://doi.org/10.1108/EL-02-2012-0023>
- Norman, P. M. (2002). Protecting knowledge in strategic alliances resource and relational characteristics. *Journal of High Technology Management Research*.

- [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(02\)00050-0](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(02)00050-0)
- Nwebo, O. E., & Ubah, C. B. A. (2015). Globalization of Crime: Problems and Challenges for World Peace and Security. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(2), 2307–2924. Retrieved from www.ijlass.org
- Oliver, A. L., & Ebers, M. (1998). Networking network studies: An analysis of conceptual configurations in the study of inter-organizational relationships. *Organization Studies*, 19(4), 549–583. <https://doi.org/10.1177/017084069801900402>
- Oomsels, P., & Bouckaert, G. (2014). Studying interorganizational trust in public administration: A conceptual and analytical framework for “administrational trust.” *Public Performance and Management Review*. <https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576370403>
- Pangil, F., Alsondos, I. A., & Othman, S. Z. (2018). The Importance of Social Networking and Interpersonal Trust for Tacit Knowledge Sharing. *Knowledge Management International Conference (KMICe) 2018*, (July), 25–27.
- Polanyi, M. (1996). *The tacit dimension*. Garden City: Doubleday.
- Ranjay Gulati. (1995). Does Familiarity Breed Trust? The Implications of Repeated Ties for Contractual Choice in Alliances. *The Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.electacta.2011.07.104>
- Reagans, R., & McEvily, B. (2003). Network Structure and Knowledge Transfer: The Effects of Cohesion and Range. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/3556658>
- Reyes Junior, E.; Dias, F.; Gomes, R. (2018). A economia criativa sob a ótica das redes sociais dos produtores culturais de Brasília. *Revista Ciências Administrativas*, 24(3), 1–16. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018-7191>
- Reyes Junior, E. (2008). As Redes Sociais em Aglomerações de Empresas: O Caso dos Curtumes de Estância Velha. *Dissertação de Mestrado Em Administração Universidade Vale Dos Sinos*.
- Reyes Junior, E. (2012). As Relações Interpessoais em Redes de Apoio ao Terceiro Setor. *Tese Apresentada Como Requisito Parcial Para o Título de Doutor Em Administração Na Universidade Do Vale Do Rio Dos Sinos*.
- Reyes Junior, E., Dos Reis Gonçalves, C., & Nascimento Brandão, C. (2012). Mapeando as Relações Sociais em Aglomerados de Empresas. *Redes. Revista Hispana Para El Análisis de Redes Sociales*. <https://doi.org/10.5565/rev/redes.443>
- Reyes Júnior, E., Reis, A. L. N., Costa, V. F. de S., & Santos, Y. A. dos. (2019). Relações interpessoais e sua influência na satisfação dos acadêmicos. *Revista de Gestão e Secretariado*. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i3.807>
- Ring, P. S., & Nooteboom, B. (2003). Trust: Forms, Foundations, Functions, Failures and Figures. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/3556651>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>
- Ruffoni, J., Tatsch, A. L., Stefani, R., Schaeffer, P. R., & Grings, L. (2017). *Fluxos de Conhecimentos e Proximidades das Firms do Cluster Vinícola da Região Sul do Brasil: Quais são os laços estabelecidos e quão extensos são?* <https://doi.org/10.5151/engpro-1enei-035>
- Sharratt, M., & Usoro, A. (2003). Understanding {Knowledge-Sharing} in Online Communities of Practice. *Electronic Journal of Knowledge Management*.
- Sherida, R. M. . (2004). Initial Trust Formation in an Online Social Action Network. *Sixth International Conference of the International Society*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Silva, D. L. B. da. (2018). *A Confiança e sua Relação com os Elementos Vinculados nas Redes de Cooperação do Brasil e da Espanha*. Universidade de Brasília.
- Simonin, B. L. (1999). Ambiguity and the process of knowledge transfer in strategic alliances. *Strategic Management Journal*. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199907\)20:73.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199907)20:73.0.CO;2-5)
- Skinner, D., Dietz, G., & Weibel, A. (2014). *The dark side of trust : When trust becomes a 'poisoned chalice.'* <https://doi.org/10.1177/1350508412473866>
- Smith, P., & Ven, A. H. Van De. (2014). *PROCESSES OF COOPERATIVE DEVELOPMENTAL RELATIONSHIPS*. 19(1), 90–118.
- Sugahara, C. R., & Vergueiro, W. (2010). Aspectos conceituais e metodológicos de redes sociais e sua influência no estudo de fluxos de informação. *RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência Da Informação*. <https://doi.org/10.20396/rdbci.v7i2.1959>
- Svare, H., Gausdal, A. H., & Möllering, G. (2019). The function of ability, benevolence, and integrity-based trust in innovation networks. *Industry and Innovation*. <https://doi.org/10.1080/13662716.2019.1632695>
- Szulanski, G. (2000). The Process of Knowledge Transfer: A Diachronic Analysis of Stickiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2884>
- Thomson, A. M., Perry, J. L., & Miller, T. K. (2007). LINKING COLLABORATION PROCESSES AND OUTCOMES. In *Big ideas in collaborative public management* (pp. 1–33).
- Todeva, E. (2006). Business networks: Strategy and structure. In *Business Networks: Strategy and Structure*. <https://doi.org/10.4324/9780203028261>
- Todeva, E., & Knoke, D. (2005). Strategic alliances and models of collaboration. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/00251740510572533>
- Torlig, E. G. S.; Resende Jr., P. C.; Fujihara, R. K. (2019). Proposição de uma Nova Orientação para Validação de Roteiros em Pesquisas Qualitativas. *XLIII Encontro Da ANPAD - EnANPAD*, 1–13. Retrieved from http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjY4NzU=
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/257085>
- Vorakulpipat, C., & Rezgui, Y. (2008). An evolutionary and interpretive perspective to knowledge management. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673270810875831>
- Wang, F. (2018). Understanding the dynamic mechanism of interagency government data sharing. *Government Information Quarterly*, 35(4), 536–546. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.08.003>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010a). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010b). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications* (8th ed.). Cambridge: Cambridge university press.
- Williams, C. C. (2005). Trust diffusion: The effect of interpersonal trust on structure, function, and organizational transparency. *Business and Society*. <https://doi.org/10.1177/0007650305275299>
- Williams, P. (2013). We are all boundary spanners now? *International Journal of Public Sector Management*. <https://doi.org/10.1108/09513551311293417>

- Wojciechowska-Dzięcielak, P. M. (2020). Knowledge sharing facilitators and barriers in the context of group cohesion — A literature review. *International Journal of Information and Education Technology*. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2020.10.1.1335>
- Xiong, S., & Deng, H. (2008). Critical Success Factors for Effective Knowledge Sharing in Chinese Joint Ventures. *Journal of Knowledge Management*, (Hofstede 1980), 1089–1098.
- Yin, R. k. (2001). *Estudo de Caso: Planejamento e Método* (Bookman, Ed.). Porto Alegre.
- Zanella, L.C.H. (2009). Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina - Capes.
- Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2), 141–159. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.2.141>
- Zhang, J., & Dawes, S. S. (2006). Expectations and perceptions of benefits, barriers, and success in public sector knowledge networks. *Public Performance & Management Review*. <https://doi.org/Article>
- Zolin, R., Hinds, P. J., Fruchter, R., & Levitt, R. E. (2004). Interpersonal trust in cross-functional, geographically distributed work: A longitudinal study. *Information and Organization*. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2003.09.002>

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA ORIGINAL

FORMULÁRIO DE VALIDAÇÃO DE ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA EM PESQUISA CIENTÍFICA

Este formulário destina-se à validação do instrumento que será utilizado na coleta de dados a ser conduzida por meio de entrevistas semiestruturadas com Adidos da Polícia Federal na pesquisa de campo do mestrado profissional em Administração da Universidade de Brasília, cujo tema é: **Redes de Cooperação Policial Internacional: um estudo de relações interpessoais nas adidâncias da Polícia Federal em apoio às investigações para solução de crimes**. O Objetivo geral da pesquisa é avaliar a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das congêneres internacionais na cooperação internacional para apoio às investigações e solução de crimes.

Com vistas a garantir rigor científico, o(a) Senhor(a) está sendo convidado para etapa de validação do roteiro de entrevista a ser aplicado para coleta de dados, seguindo diretrizes de Torlig, Resende Jr. e Fujihara (2019).

Para tanto, solicito sua análise em cada uma das questões do roteiro no sentido de verificar se há: (i) alinhamento ao objetivo da pesquisa (Consistência com o problema de pesquisa e os objetivos estabelecidos); (ii) aderência ao construto investigado (Consistência com os paradigmas e os construtos analíticos); (iii) clareza na linguagem da pergunta (frases curtas e simples; avaliação de uma única ação observável, explícita e clara; evitar expressões ambíguas, excessivamente técnicas, ou negativas); e (iv) expectativa qualitativa da resposta (Estímulo à interpretação e discussão dos resultados).

As questões devem ser avaliadas quanto ao nível de adequação com base na escala de 1 a 3 pontos, onde 1 indica que é baixo, 2, médio, e 3, alto. Caso julgue necessário, fique à vontade para sugerir melhorias, utilizando a coluna observações. Ressalto a necessidade de justificar as notas abaixo de 1 e 2, assim terei subsídios para alterar, melhorar ou mesmo excluir o item no roteiro de entrevistas. Por fim, abaixo das questões há um espaço para o caso de considerar necessária alguma inclusão de novos itens ou de fazer comentários adicionais.

Solicito a gentileza em preencher o formulário de validação e enviar para o e-mail nilson.nvs@gmail.com até o dia **11/12/2019** (quarta-feira).

Antecipadamente agradeço por sua atenção e pela presteza em contribuir com o desenvolvimento da pesquisa.

Nilson Vieira dos Santos
Mestrando do MPA/PPGA/UnB

PERFIL DO PARTICIPANTE

Favor, responder inicialmente algumas questões do perfil do Juiz, de modo que eu possa descrever de forma consolidada no relato da pesquisa.

Titulação: () Especialista (X) Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado

Sexo: (X) Feminino () Masculino

Tempo de experiência em pesquisa científica (informar em anos): 5 anos

VALIDAÇÃO DAS QUESTÕES DO ROTEIRO

<p>DADOS DA PESQUISA</p>	<p>Nome e contato do pesquisador: Nilson Vieira dos Santos (Whatsapp: 61 98192-0709/nilson.nvs@gmail.com)</p> <p>Objetivo(s) da pesquisa: avaliar a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das congêneres internacionais na cooperação internacional para apoio às investigações e solução de crimes. E os objetivos específicos são: (i) mapear a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres no limite transfronteiriço entre as organizações; (ii) identificar as informações compartilhadas pela rede interpessoal dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres dos países; (iii) identificar os resultados do funcionamento da rede interpessoal como apoio às investigação e solução de crimes.</p> <p>Construto(s) investigado(s): Rede Interpessoal</p> <p>Público-alvo da aplicação do instrumento de pesquisa: Adidos da Polícia Federal</p> <p>O trabalho de pesquisa tem o objetivo de averiguar qual a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres estrangeiras nas investigações de crimes, por meio do compartilhamento de informações, tendo a confiança como moderador relacional, considerando a percepção da contraparte nas dimensões da competência, benevolência e integridade. Portanto, as relações da rede social interpessoal, a confiança e o compartilhamento de informações integram o referencial teórico da pesquisa.</p>
---------------------------------	--

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA - MÉTODO VRPQ

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA VALIDADA POR JUÍZES

Público-alvo: Adidos da Polícia Federal nos países acreditados (África do Sul, Argentina, Bolívia, Colômbia, Espanha, Estados Unidos da América, França, Itália, México, Paraguai, Peru, Portugal, Reino Unido, Suriname, Uruguai e Venezuela)

- **Objetivo geral:** Avaliar a influência da rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das congêneres internacionais na cooperação internacional para apoio às investigações e solução de crimes.

Objetivos específicos:

1. Identificar e mapear a rede de relações interpessoais dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres no limite transfronteiriço entre as organizações/instituições;
2. Identificar as informações compartilhadas pela rede interpessoal dos adidos da Polícia Federal com os atores das instituições congêneres dos países;
3. Identificar os resultados do funcionamento da rede interpessoal como apoio às investigação e solução de crimes.

Roteiro de entrevistas Adidos

Questões demográficas:

1. Qual sua idade?
2. Qual seu gênero? Feminino. Masculino.
3. Qual o cargo que você exerce na Polícia Federal? Desde quando?
4. Desde quando exerce a função de adido?

Questões específicas:

5. Comente sobre relacionamentos interpessoais que entende relevantes para a sua atividade de adido, considerando o seu papel de elo transfronteiriço entre as instituições;
6. Com quais pessoas das instituições estrangeiras você se relaciona visando o apoio às investigações e solução de crimes? Ressaltar o cargo, instituição e tipo de relacionamento;
7. Qual a frequência com a qual você se relaciona com esta pessoa citada? (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
8. Há quanto tempo você se relaciona com essa pessoa? (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
9. Que tipo de informações são entregues para essa pessoa para apoiar as investigações e a solução de crimes? (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
10. Que tipo de informações são recebidas por essa pessoa para apoiar as investigações e a solução de crimes? (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
11. Comente sobre a capacidade dessa pessoa para realizar o seu trabalho. Essa pessoa tem muito conhecimento sobre o trabalho que necessita ser feito? Sente-se confiante sobre as suas habilidades? (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
12. Comente sobre a sua percepção se esta pessoa está muito preocupada com o seu bem-estar e não faria nada conscientemente para prejudicá-lo, e se o sente como um parceiro que age com boa-fé, lealdade e preocupação com o outro (benevolência). (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);

13. Comente sobre os valores e princípios éticos e morais dessa pessoa. Esses valores parecem guiar o comportamento dessa pessoa? Descreva sobre o que fundamenta as suas convicções (integridade). (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
14. Dentre as características comentadas dessa pessoa, comente sobre quais motivam a compartilhar informações com ela? (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
15. Qual o nível de confiança pessoal que você tem com cada um dessas pessoas (Escala Nenhum, baixo, médio, alto);
16. Comente e qualifique as interações com essa pessoa quanto a natureza formal e informal dessas relações para o compartilhamento de informações. (a pergunta é feita para cada pessoa citada na pergunta 6);
17. Indique os resultados e contribuições a partir da sua interação/articulação com pessoas integrantes de instituições estrangeiras em apoio a investigações;
18. Quais as barreiras enfrentadas pelo(a) Sr.(a) para interagir/cooperar(?) com a sua rede de relações interpessoais de contatos no limite transfronteiriço entre as instituições no apoio às investigações para a solução de crimes?
19. Quais as facilidades encontradas pelo(a) Sr.(a) para interagir/cooperar(?) com a sua rede de relações interpessoais de contatos no limite transfronteiriço entre as instituições no apoio às investigações para a solução de crimes?

ANEXO A – PORTARIA Nº 155, DE 27 DE SETEMBRO DE 2018, MJSP**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

Publicado em: 17/10/2018 | Edição: 200 | Seção: 1 | Página: 51-56

Órgão: Ministério da Segurança Pública/Gabinete do Ministro**PORTARIA Nº 155, DE 27 DE SETEMBRO DE 2018**

Aprova o Regimento Interno da Polícia Federal.

O MINISTRO DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inc. I, da Constituição Federal, e o art. 8º do Decreto nº 9.360, de 7 de maio de 2018, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o Regimento Interno da Polícia Federal, na forma dos Anexos a esta Portaria.

Art. 2º O Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança, nos termos do art. 8º, parágrafo único, do Decreto nº 9.360, de 7 de maio de 2018, encontra-se no Anexo X à Portaria nº 86, de 4 de junho de 2018, retificada pela Portaria nº 115, de 25 de julho de 2018.

Art. 3º Fica revogada a Portaria nº 1.252, de 29 de dezembro de 2017, publicada no Diário Oficial da União nº 1, Seção 1, de 2 de janeiro de 2018.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RAUL JUNGSMANN**ANEXO I****REGIMENTO INTERNO DA POLÍCIA FEDERAL****CAPÍTULO I****DA NATUREZA E DA COMPETÊNCIA**

Art. 1º A Polícia Federal, órgão permanente de Estado, organizado e mantido pela União, fundado na hierarquia e disciplina, com execução orçamentária e gestões administrativa e financeira descentralizadas, integrante da estrutura básica do Ministério da Segurança Pública, tem por finalidade exercer as competências previstas no § 1º do art. 144 da Constituição Federal, e demais dispositivos legais e regulamentares pertinentes.

CAPÍTULO II**DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL**

Art. 2º A Polícia Federal - PF tem estrutura composta por unidades centrais e unidades descentralizadas.

§ 1º As unidades centrais têm sua estrutura definida no Anexo II.

§ 2º As unidades descentralizadas possuem a seguinte estrutura:

I - Superintendência Regional de Polícia Federal no Rio de Janeiro - SR/PF/RJ:

- a) Delegacia Regional Executiva - DREX/SR/PF/RJ;
 - b) Delegacia Regional de Investigação e Combate ao Crime Organizado - DRCOR/SR/PF/RJ; e
 - c) Corregedoria Regional de Polícia Federal - COR/SR/PF/RJ;
- II - Superintendência Regional de Polícia Federal em São Paulo - SR/PF/SP:
- a) Delegacia Regional Executiva - DREX/SR/PF/SP;
 - b) Delegacia Regional de Investigação e Combate ao Crime Organizado - DRCOR/SR/PF/SP; e
 - c) Corregedoria Regional de Polícia Federal - COR/SR/PF/SP;
- III - Superintendências Regionais de Polícia Federal - SR:
- a) Delegacias Regionais Executivas - DREX;
 - b) Delegacias Regionais de Investigação e Combate ao Crime Organizado - DRCOR; e
 - c) Corregedorias Regionais de Polícia Federal - COR.

Art. 3º São órgãos colegiados da Polícia Federal, de caráter deliberativo:

- I - Conselho Superior de Polícia - CSP;
- II - Conselho de Ensino - CONEN;
- III - Comissão de Ética - CE; e
- IV - Conselhos Regionais de Polícia - CRP.

Art. 4º As missões permanentes de assessoramento em assuntos de Polícia Judiciária e de Segurança Pública junto às Missões Diplomáticas do Brasil em Assunção, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Cidade do México, La Paz, Lima, Lisboa, Londres, Madri, Montevideu, Paramaribo, Paris, Pretória, Roma e Washington são compostas por um Adido Policial Federal e, quando necessário, em razão de peculiaridades locais, um Adido Policial Federal Adjunto.

Parágrafo único. O Adido Policial Federal e o Adido Policial Federal Adjunto, durante o período em que permanecerem desempenhando suas funções, serão considerados membros da missão diplomática e permanecerão subordinados técnica e funcionalmente à Coordenação-Geral de Cooperação Internacional - CGCI/DIREX/PF.

Art. 5º As missões transitórias da Polícia Federal no exterior são desempenhadas pelos Oficiais de Ligação.

Art. 6º O Centro de Integração e Aperfeiçoamento em Polícia Ambiental - CIAPA, subordina-se administrativamente à Superintendência Regional de Polícia Federal no Amazonas e vincula-se técnica e normativamente à Academia Nacional de Polícia - ANP/DGP/PF.

Art. 7º As Superintendências Regionais e as Delegacias de Polícia Federal são compostas por estrutura definida em Portaria do Diretor-Geral.

Parágrafo único. As Superintendências Regionais são subordinadas administrativamente ao Diretor-Geral e vinculadas técnica e normativamente às unidades centrais.

Art. 8º As Delegacias de Polícia Federal descentralizadas terão, cada uma, no mínimo, uma função gratificada destinada à sua chefia.

Parágrafo único. As Delegacias de Polícia Federal subordinam-se administrativamente às respectivas Superintendências Regionais e vinculam-se técnica e normativamente às unidades centrais.

Art. 9º A Polícia Federal é dirigida por Diretor-Geral; as Diretorias, os Institutos e a Academia, por Diretor; a Corregedoria-Geral de Polícia Federal, por Corregedor-Geral; as Coordenações-Gerais, por Coordenador-Geral; as Coordenações, por Coordenador; as Superintendências Regionais, por Superintendente Regional; as Delegacias Regionais Executivas, por Delegado Regional Executivo; as Delegacias Regionais de Investigação e Combate ao Crime Organizado, por Delegado Regional de Investigação e Combate ao Crime Organizado; as Corregedorias Regionais de Polícia Federal, por Corregedor Regional, e o Gabinete, as Delegacias, as Divisões, os Serviços, os Setores, os Núcleos e o Centro de Integração e Aperfeiçoamento em Polícia Ambiental - CIAPA, por Chefe, cuja função será provida na forma da legislação pertinente.

§ 1º O Diretor-Geral conta, para o desempenho de suas atribuições, com um Assistente Técnico.

§ 2º O Diretor-Executivo conta, para o desempenho de suas atribuições, com um Assistente e dois Assistentes Técnicos.

§ 3º O Diretor de Investigação e Combate ao Crime Organizado, o Corregedor-Geral, o Diretor de Inteligência Policial, o Diretor Técnico-Científico, o Diretor de Gestão de Pessoal e o Diretor de Administração e Logística Policial contam, cada um, para o desempenho de suas atribuições, com um Assistente.

§ 4º O Chefe de Gabinete conta, para o desempenho de suas atribuições, com um Assistente Técnico.

Art. 10. O Diretor-Geral será substituído, em suas faltas ou impedimentos legais, pelo Diretor-Executivo.

Art. 11. Os Superintendentes Regionais serão substituídos, em suas faltas ou impedimentos legais, pelos respectivos Delegados Regionais Executivos.

Art. 12. Os ocupantes dos cargos em comissão, excetuados o Diretor-Geral e os Superintendentes Regionais, serão substituídos, em suas faltas ou impedimentos legais, por servidores indicados ou designados pelo Diretor-Geral, na forma da legislação específica.

Art. 13. Nos casos de ausência concomitante do titular e do substituto eventual, o Diretor-Geral designará o responsável pela unidade no período que durar uma das ausências.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS DAS UNIDADES

Art. 14. Ao Gabinete compete:

- I - prestar apoio administrativo e técnico ao Diretor-Geral;
- II - organizar a pauta dos trabalhos e das viagens do Diretor-Geral;
- III - providenciar a divulgação dos atos administrativos e despachos do Diretor-Geral;
- IV - preparar matéria a ser publicada no Boletim de Serviço; e
- V - planejar, supervisionar, controlar e orientar as atividades de comunicação social e de contatos com a imprensa, e, ainda, gerir campanhas publicitárias envolvendo ações da Polícia Federal.

Art. 15. À Diretoria-Executiva compete:

- I - dirigir, planejar, coordenar, controlar e avaliar as atividades de:
 - a) polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras, segurança privada, controle de produtos químicos, controle de armas, registro de estrangeiros, controle migratório e outras de polícia administrativa;
 - b) apoio operacional às atividades finalísticas;

c) segurança institucional, de grandes eventos, de dignitários e de depoentes especiais;

d) segurança de Chefe de Missão Diplomática acreditado junto ao governo brasileiro e de outros dignitários estrangeiros em visita ao País, por solicitação do Ministério das Relações Exteriores, com autorização do Ministro de Estado da Segurança Pública;

e) identificação humana civil e criminal; e

f) emissão de documentos de viagem;

II - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência; e

III - executar os serviços da Secretaria-Executiva da Comissão Nacional de Segurança Pública nos Portos, Terminais e Vias Navegáveis - CONPORTOS.

Art. 16. À Diretoria de Investigação e Combate ao Crime Organizado compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, controlar e avaliar a atividade de investigação criminal relativa a infrações penais de atribuição da Polícia Federal; e

II - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 17. À Corregedoria-Geral de Polícia Federal compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, controlar e avaliar as atividades correicional e disciplinar;

II - orientar a interpretação e o cumprimento da legislação pertinente às atividades de polícia judiciária e disciplinar;

III - apurar as infrações cometidas por servidores da Polícia Federal; e

IV - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 18. À Diretoria de Inteligência Policial compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, controlar, avaliar e orientar as atividades de inteligência;

II - planejar e executar operações de contrainteligência, antiterrorismo e outras determinadas pelo Diretor-Geral;

III - definir doutrina e promover ações de capacitação em inteligência policial, juntamente à Academia Nacional de Polícia; e

IV - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 19. À Diretoria Técnico-Científica compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de perícia criminal e as relacionadas com bancos de perfis genéticos;

II - realizar atividades de pesquisa, desenvolvimento e difusão de conhecimento de interesse para a área de criminalística;

III - gerenciar e manter bancos de perfis genéticos; e

IV - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 20. À Diretoria de Gestão de Pessoal compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de:

- a) seleção, formação e capacitação de servidores;
- b) pesquisa e difusão de estudos científicos relativos à segurança pública; e
- c) gestão de pessoal;

II - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 21. À Diretoria de Administração e Logística Policial compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de:

- a) orçamento e finanças;
- b) modernização da infraestrutura e logística policial; e
- c) gestão administrativa de bens e serviços;

II - gerir as atividades de pesquisa e desenvolvimento da Polícia Federal; e

III - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 22. À Diretoria de Tecnologia da Informação e Inovação compete:

I - dirigir, planejar, coordenar, controlar, executar e avaliar as atividades de tecnologia da informação e comunicações;

II - dirigir, planejar, coordenar, controlar, executar e avaliar as atividades de inovação tecnológica; e

III - propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 23. Aos Institutos compete:

I - planejar, supervisionar, coordenar, orientar, avaliar e promover a execução das atividades correlatas à sua área de atuação;

II - propor políticas e diretrizes correlatas aos assuntos de sua área de atuação, com vistas a coordenar esforços, racionalizar o emprego de meios e padronizar procedimentos; e

III - dispor de estudos e de dados acerca das ações desenvolvidas sob sua supervisão e consolidar relatórios com indicadores, com vistas ao aperfeiçoamento de seus padrões gerenciais e à otimização do processo decisório da Administração.

Art. 24. À Academia Nacional de Polícia compete:

I - planejar, supervisionar, coordenar, orientar, avaliar e promover a execução das atividades de:

- a) formação e capacitação de servidores; e
- b) pesquisa e difusão de estudos científicos relativos à segurança pública;

II - promover a manutenção e a melhoria contínua da gestão do conhecimento da Polícia Federal; e

III - propor ao respectivo Diretor a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência.

Art. 25. Às Coordenações-Gerais e Coordenações compete:

I - planejar, coordenar, controlar, orientar e avaliar, em nível central e descentralizado, a execução das atividades, ações e operações correlatas à sua área de atuação;

II - propor políticas e diretrizes correlatas aos assuntos de sua área de atuação, com vistas a coordenar esforços, racionalizar o emprego de meios e padronizar procedimentos;

III - promover estudos sobre a eficiência e a eficácia das ações da Polícia Federal referentes à sua área de atuação, a fim de aperfeiçoar o desempenho de suas unidades;

IV - organizar, atualizar e difundir a legislação e jurisprudência referentes às matérias específicas de suas áreas de atuação;

V - promover o intercâmbio de informações junto a outras unidades, centrais e descentralizadas, e a outros órgãos congêneres sobre assuntos de sua competência; e

VI - dispor de estudos e de dados acerca das ações desenvolvidas sob sua supervisão e consolidar relatórios com indicadores, com vistas ao aperfeiçoamento de seus padrões gerenciais e à otimização do processo decisório da Administração.

Art. 26. Às Divisões e aos Serviços compete:

I - planejar, coordenar, orientar e controlar, em nível central e descentralizado, a execução das atividades, ações e operações correlatas à sua área de atuação;

II - apoiar e acompanhar o desenvolvimento das operações policiais integradas com outras unidades centrais e descentralizadas, ou junto a outros órgãos governamentais, a fim de controlar a alocação e o uso dos recursos necessários;

III - propor normas e diretrizes específicas, correlatas à sua área de atuação, tendo em vista a padronização de procedimentos e a otimização do desempenho das unidades sob sua supervisão, em nível central e descentralizado;

IV - organizar, atualizar e divulgar a legislação e a jurisprudência correlatas às matérias de sua competência, com vistas à uniformização na classificação de delitos, quando for o caso;

V - realizar, junto às Diretorias, Coordenações-Gerais e Coordenações, estudos de viabilidade para elaboração de convênios e instrumentos correlatos, tendo em vista a operacionalização de ações policiais e administrativas; e

VI - elaborar estudos e dispor de dados acerca das ações em sua área de atuação, e consolidar relatórios de avaliação e desempenho das atividades, com vistas à definição de padrões de eficiência e eficácia, a fim de subsidiar decisões superiores.

Art. 27. Às Superintendências Regionais, na sua área de atuação, compete:

I - planejar, dirigir, supervisionar, coordenar, orientar, fiscalizar e avaliar a execução das atividades, ações e operações correlatas à atuação da Polícia Federal;

II - administrar as unidades sob sua subordinação, em consonância com as normas legais vigentes e com as diretrizes emanadas das unidades centrais;

III - propor diretrizes específicas de prevenção e repressão aos crimes de atribuição da Polícia Federal, a fim de subsidiar o planejamento operacional das unidades centrais;

IV - executar operações policiais integradas com as unidades centrais, relacionadas à repressão uniforme dos crimes de atribuição da Polícia Federal;

V - apoiar as unidades centrais nas inspeções às suas unidades, dispondo dos meios e das informações necessárias;

VI - promover estudos e dispor de dados acerca das ações empreendidas, e consolidar relatórios de avaliação de suas atividades, com vistas a subsidiar o processo de gestão das unidades centrais;

VII - adotar ações de controle e zelar pelo uso e manutenção adequada dos bens imóveis, equipamentos, viaturas, armamentos e outros materiais sob sua guarda;

VIII - fiscalizar as obras e serviços de engenharia sob sua responsabilidade, bem como manter registro atualizado dos documentos, plantas prediais, obras e serviços em andamento; e

IX - coordenar, em âmbito regional, as atividades relativas à segurança de grandes eventos.

Art. 28. Às Delegacias Regionais Executivas compete:

I - planejar, coordenar, controlar, avaliar e executar as atividades de polícia administrativa e as operações relacionadas à sua área de atuação;

II - acompanhar, controlar e executar as atividades de segurança física das instalações da Superintendência e o serviço de plantão;

III - consolidar e encaminhar ao Superintendente Regional sua proposta para a elaboração do plano e dos relatórios de metas e de atividades da unidade; e

IV - promover o controle estatístico dos dados e a consolidação das informações referentes às suas atividades.

Art. 29. Às Delegacias Regionais de Investigação e Combate ao Crime Organizado compete:

I - planejar, coordenar, controlar, avaliar e executar, no âmbito de sua circunscrição, as atividades de investigação criminal e as operações policiais relacionadas à sua área de atuação;

II - distribuir expedientes com vistas à instauração de inquérito policial;

III - controlar e fiscalizar o andamento dos inquéritos policiais;

IV - consolidar e encaminhar ao Superintendente Regional sua proposta para a elaboração do plano e dos relatórios de metas e de atividades da unidade; e

V - promover o controle estatístico dos dados e a consolidação das informações referentes às suas atividades.

Art. 30. Às Corregedorias Regionais, na sua área de atuação, compete:

I - planejar, dirigir, supervisionar, fiscalizar e avaliar a execução de normas orientadoras das atividades de polícia judiciária e disciplinar;

II - orientar as unidades descentralizadas a ela subordinadas na interpretação e no cumprimento da legislação pertinente às atividades de polícia judiciária e disciplinar;

III - dirigir, planejar, coordenar e executar os planos de correições periódicas e extraordinárias; e

IV - prestar informações de sua área de atuação ao Superintendente Regional e ao Corregedor-Geral de Polícia Federal.

Art. 31. Às delegacias, aos setores, aos núcleos e ao CIAPA, compete:

I - planejar, coordenar, controlar e executar as atividades, ações e operações correlatas à sua área de atuação;

II - cumprir e fiscalizar o cumprimento das normas e diretrizes específicas emanadas das unidades centrais na execução das atividades correspondentes à sua área de atuação; e

III - dispor de dados acerca do desempenho de suas ações específicas e consolidar relatórios de tais atividades, a fim de subsidiar os níveis hierárquicos superiores.

DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS

Art. 32. O Conselho Superior de Polícia, presidido pelo Diretor-Geral, é entidade de deliberação coletiva destinado a orientar as atividades policiais e administrativas em geral e a opinar nos assuntos de relevância institucional, tendo como membros:

- I - o Diretor-Executivo;
- II - o Diretor de Investigação e Combate ao Crime Organizado;
- III - o Corregedor-Geral;
- IV - o Diretor de Inteligência Policial;
- V - o Diretor Técnico-Científico;
- VI - o Diretor de Gestão de Pessoal;
- VII - o Diretor de Administração e Logística Policial;
- VIII - o Diretor de Tecnologia da Informação e Inovação; e
- IX - os Superintendentes Regionais.

§ 1º O Conselho reunir-se-á, ordinariamente, uma vez por semestre e, extraordinariamente, a qualquer tempo, por convocação do seu Presidente.

§ 2º As reuniões do Conselho Superior de Polícia somente ocorrerão com a presença de, no mínimo:

I - sete Diretores ou seis Diretores e o Corregedor-Geral; e

II - cinco Superintendentes Regionais, que poderão ser escolhidos, a critério do Diretor-Geral, em sistema de rodízio.

§ 3º O Chefe de Gabinete será o Secretário do Conselho.

Art. 33. O Conselho de Ensino, presidido pelo Diretor de Gestão de Pessoal, é ente colegiado de caráter consultivo, destinado a apreciar e a orientar a Diretoria de Gestão de Pessoal e a Academia Nacional de Polícia, e opinar nos assuntos relativos às atividades de ensino desenvolvidas no âmbito da Polícia Federal, tendo como membros:

- I - o Corregedor-Geral;
- II - o Diretor de Inteligência Policial;
- III - o Diretor da Academia Nacional de Polícia;
- IV - o Coordenador de Ensino;
- V - o Coordenador de Recrutamento e Seleção; e

VI - um professor ou servidor da ANP/DGP/PF indicado pelo Diretor de Gestão de Pessoal.

§ 1º O Conselho reunir-se-á a qualquer tempo por convocação do seu Presidente.

§ 2º O Coordenador de Ensino será o Secretário do Conselho.

Art. 34. A Comissão de Ética destina-se a apreciar e a opinar nos assuntos de ética de relevância e repercussão que envolvam dirigentes e integrantes das carreiras da Polícia Federal.

§ 1º A Comissão de Ética será integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre delegados de polícia federal, situados na última classe da carreira, e designados pelo Diretor-Geral, para mandatos não coincidentes de três anos.

§ 2º A Comissão de Ética deverá observar as orientações, normas de funcionamento e de rito processual determinados em resoluções e precedentes da Comissão de Ética Pública.

Art. 35. Os Conselhos Regionais de Polícia são entidades consultivas destinadas a orientar as atividades policiais e administrativas em geral, no âmbito de cada Superintendência Regional, e a opinar nos assuntos de relevância institucional, tendo como membros:

- I - o Delegado Regional Executivo;
- II - o Delegado Regional de Investigação e Combate ao Crime Organizado;
- III - o Corregedor Regional;
- IV - o Chefe da Unidade de Inteligência Policial;
- V - o Chefe do Setor Técnico-Científico;
- VI - o Chefe do Setor de Recursos Humanos;
- VII - o Chefe do Setor de Administração e Logística Policial; e
- VIII - até 3 (três) Chefes de Delegacias Descentralizadas.

§ 1º Os Conselhos serão presididos pelos respectivos Superintendentes Regionais.

§ 2º Os Chefes das delegacias serão escolhidos a critério do Superintendente Regional em sistema de rodízio.

§ 3º O Conselho reunir-se-á, ordinariamente, uma vez por semestre, pelo menos com uma semana de antecedência em relação à reunião do Conselho Superior de Polícia e, extraordinariamente, a qualquer tempo, por convocação do seu Presidente.

§ 4º O chefe ou responsável pela comunicação social será o Secretário do Conselho Regional de Polícia.

CAPÍTULO V

DAS ATRIBUIÇÕES DOS DIRIGENTES

Art. 36. Ao Diretor-Geral incumbe:

- I - promover a execução das atividades, ações e operações, no âmbito da Polícia Federal, a fim de estabelecer objetivos, políticas, metas prioritárias e suas diretrizes;
- II - promover a execução das diretrizes de segurança pública estabelecidas pelo Ministro de Estado da Segurança Pública;
- III - prestar informações ao Ministro de Estado da Segurança Pública para o aprimoramento e a implementação da Política Nacional de Segurança Pública;
- IV - expedir os atos administrativos necessários à consecução dos objetivos finalísticos e das metas da Polícia Federal;
- V - expedir atos normativos internos para a execução das leis, decretos e regulamentos com efeitos na esfera de atuação da Polícia Federal, bem como para a organização das atividades e procedimentos do órgão;
- VI - firmar contratos, convênios e outros atos negociais congêneres com entidades de direito público e privado;
- VII - gerir os recursos orçamentários e financeiros consignados à Polícia Federal;
- VIII - praticar os atos legalmente definidos como ordenador de despesas;
- IX - aprovar planos e programas anuais, plurianuais e especiais;

X - indicar nomes para o provimento de cargos em comissão e propor a exoneração de seus ocupantes, além de seus substitutos eventuais;

XI - dar posse aos titulares dos cargos em comissão de Diretores e Superintendentes Regionais;

XII - referendar os nomes dos servidores indicados para chefiar as unidades de inteligência;

XIII - aprovar a indicação de servidores para cursos de especialização, aperfeiçoamento e treinamento no exterior e para cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu previstos em programa de capacitação;

XIV - instalar, ativar, transferir, desativar, extinguir, transformar e renomear unidades descentralizadas, desde que não implique alteração da estrutura da Polícia Federal prevista no Decreto de Estrutura Regimental do Ministério da Segurança Pública;

XV - indicar ao Ministro de Estado da Segurança Pública os policiais federais para as funções de Adido Policial Federal, Adido Policial Federal Adjunto e Oficial de Ligação;

XVI - participar, pessoalmente ou por intermédio de representantes, de encontros, de congressos, de reuniões e de fóruns de debates internacionais sobre temas de interesse da Polícia Federal;

XVII - avocar, para decisão ou revisão, assuntos de natureza policial ou administrativa, sem prejuízo das atribuições previstas aos demais dirigentes;

XVIII - apresentar ao Ministro de Estado da Segurança Pública o relatório anual de atividades da Polícia Federal, o plano estratégico, os planos de ação e a proposta orçamentária anual;

XIX - regulamentar e promover a remoção de servidores que resulte em ônus para a Administração;

XX - determinar a instauração de procedimentos administrativos disciplinares em âmbito nacional;

XXI - decidir os processos administrativos disciplinares instaurados nas Superintendências Regionais ou na Corregedoria-Geral quando a pena for de suspensão superior a trinta e não exceda a sessenta dias, sem prejuízo da aplicação de penalidades inferiores em casos de avocação ou da reforma de decisões na instância recursal;

XXII - decidir os processos administrativos disciplinares que tenha instaurado, quando a pena for de advertência, repreensão ou suspensão de até sessenta dias;

XXIII - propor ao Ministro de Estado da Segurança Pública a aplicação de penas superiores às previstas nos incisos XXI e XXII;

XXIV - decidir os recursos interpostos contra o indeferimento de requerimento de abertura de inquérito policial e acerca de arquivamento de representações referentes à ocorrência de infrações disciplinares;

XXV - supervisionar a troca de informações com entidades ou organizações congêneres, em níveis nacional e internacional, que mantenham acordos, convênios e tratados na área policial;

XXVI - presidir e regulamentar o funcionamento do Conselho Superior de Polícia;

XXVII - definir em instrução normativa as competências específicas das unidades centrais e descentralizadas e as incumbências de seus titulares;

XXVIII - ativar ou desativar postos, em caráter provisório ou permanente, a fim de atender demandas de competência da Polícia Federal;

XXIX - estabelecer em portaria as circunscrições das Superintendências Regionais;

XXX - promover a gestão estratégica da Polícia Federal;

XXXI - estabelecer diretrizes para o gerenciamento de riscos de ações, projetos e iniciativas da Polícia Federal; e

XXXII - promover a representação da Polícia Federal junto ao Congresso Nacional e ao Poder Legislativo dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios nos assuntos de seu interesse.

Parágrafo único. Na indicação de que trata o inciso X do caput deste artigo, o Diretor-Geral deverá observar os critérios de confiança e mérito, levando-se em conta a experiência e as competências do postulante à função, sendo:

I - para o cargo de Diretor, nível DAS 101.5, o indicado deverá ser delegado de polícia federal, integrante da classe especial, possuir mais de dez anos de efetivo exercício no cargo, além de ter ocupado anteriormente cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS 101.3 ou superior por, no mínimo, 1 (um) ano;

II - para o cargo de Corregedor-Geral, nível DAS 101.5, o indicado deverá ser delegado de polícia federal, integrante da classe especial, possuir mais de dez anos de efetivo exercício no cargo, além de ter ocupado anteriormente cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS 101.3 ou superior por, no mínimo, 1 (um) ano, observados os critérios estabelecidos no Decreto nº 2.685, de 23 de julho de 1998;

III - para o cargo de Diretor Técnico-Científico, nível DAS 101.5, o indicado deverá ser perito criminal federal, integrante da classe especial, possuir mais de dez anos de efetivo exercício no cargo, além de ter ocupado anteriormente cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS 101.1 ou superior por, no mínimo, 1 (um) ano ou ter sido Chefe de Setor Técnico-Científico por, no mínimo, 1 (um) ano; e

IV - para o cargo de Superintendente Regional, o indicado deverá ser delegado de polícia federal, possuir mais de dez anos de efetivo exercício no cargo, preferencialmente integrante da classe especial, além de ter ocupado anteriormente cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS 101.1 ou superior por, no mínimo, 1 (um) ano ou ter sido Chefe de Delegacia Descentralizada por, no mínimo, 1 (um) ano.

Art. 37. Ao Chefe de Gabinete incumbe:

I - proceder, de ordem, ao encaminhamento da pauta de assuntos a serem submetidos à decisão do Diretor-Geral;

II - analisar e providenciar a publicação, em Boletim de Serviço, de matéria que lhe for encaminhada;

III - examinar, instruir e despachar documentos oficiais;

IV - receber, analisar e processar solicitações de audiências;

V - coordenar a programação de viagens do Diretor-Geral, provendo os meios para sua execução;

VI - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito do Gabinete, bem como propor sua exoneração e dispensa; e

VII - secretariar as reuniões do Conselho Superior de Polícia.

Art. 38. Ao Diretor-Executivo incumbe:

I - substituir o Diretor-Geral em suas faltas ou impedimentos legais;

II - promover a execução das atividades, ações e operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

III - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

IV - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas, no âmbito de sua área de atuação;

V - propor diretrizes específicas referentes ao registro, controle e fiscalização de armas de fogo, explosivos, acessórios e munições, no âmbito da Polícia Federal;

VI - propor diretrizes específicas referentes ao registro, controle e fiscalização de produtos químicos de uso controlado, no âmbito da Polícia Federal;

VII - aprovar planos de operações conjuntas com outras unidades, centrais ou descentralizadas, ou com outros órgãos governamentais, com a participação de pessoal lotado em suas unidades, a fim de promover a integração de missões policiais;

VIII - planejar, definir, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar, no âmbito da Polícia Federal, as ações de segurança para grandes eventos;

IX - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

X - expedir portarias, ordens e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

XI - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

XII - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

XIII - supervisionar e orientar o funcionamento do serviço de segurança física das instalações do Edifício-Sede e da recepção de visitantes;

XIV - autorizar o credenciamento de empresas de transporte internacional;

XV - conceder licenças de funcionamento para empresas de segurança privada e de transporte de valores, e autorizar a aquisição de armas e munições por tais empresas;

XVI - decidir os processos punitivos quanto às infrações às normas que regulamentam a atividade de segurança privada;

XVII - promover o intercâmbio de informações com entidades e organizações congêneres, em nível nacional e internacional, que mantenham acordos, convênios e tratados na área de polícia administrativa;

XVIII - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XIX - promover o controle estatístico das ações de sua competência, consolidando indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XX - aprovar normas orientadoras das ações de identificação humana civil e criminal;

XXI - coordenar e promover pesquisas, e difundir estudos técnico-científicos e suas aplicações, na área de identificação humana;

XXII - promover a cooperação internacional e a representação da Polícia Federal no exterior;

XXIII - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação às normas externas e internas;

XXIV - gerenciar os riscos de ações, projetos e iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XXV - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 39. Ao Diretor de Investigação e Combate ao Crime Organizado incumbe:

I - promover a execução das atividades, ações e operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - aprovar normas orientadoras das ações de persecução penal aos crimes de atribuição da Polícia Federal;

III - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

IV - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas, no âmbito de sua área de atuação;

V - aprovar planos de operações conjuntas com outras unidades, centrais ou descentralizadas, ou com outros órgãos governamentais, com a participação de pessoal lotado em suas unidades, promovendo a integração de missões policiais especiais;

VI - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

VII - expedir portarias, ordens e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

VIII - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

IX - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

X - promover o controle estatístico das ações e incidências criminais de sua competência e consolidar indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XI - promover o intercâmbio de informações com entidades e organizações congêneres, em nível nacional e internacional, que mantenham acordos, convênios e tratados na área de polícia judiciária;

XII - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XIII - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação às normas externas e internas;

XIV - gerenciar os riscos de ações, projetos e iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XV - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 40. Ao Corregedor-Geral incumbe:

I - promover a execução das atividades, ações e operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - aprovar normas orientadoras do controle e do exercício das atividades de polícia judiciária e das atividades disciplinares, inclusive as de natureza preventiva;

III - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

IV - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas, no âmbito de sua área de atuação;

V - determinar, de ofício, a realização de correições extraordinárias nas unidades descentralizadas;

VI - aprovar os planos de correições extraordinárias propostos pelo Coordenador-Geral de Polícia Judiciária;

VII - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

VIII - expedir portarias, orientações normativas, ordens e instruções de serviço;

IX - aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

X - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

XI - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Corregedoria-Geral, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XII - manifestar-se sobre os nomes dos servidores indicados para os cargos de Corregedores-Regionais;

XIII - designar, nas unidades centrais, os membros integrantes das Comissões de Disciplina;

XIV - decidir os conflitos de atribuição ou de entendimento no tocante às atividades de polícia judiciária e disciplinar, inclusive sobre dúvidas na atribuição da Polícia Federal quanto à apuração de ilícitos penais, à adoção de princípios doutrinários e à interpretação da legislação e normas internas aplicáveis aos casos concretos;

XV - receber representações sobre ocorrência de infrações penais e disciplinares;

XVI - instaurar, arquivar e determinar outras providências relativas à apuração de notícia ou de representação em razão de supostas infrações praticadas por servidores nas dependências das unidades centrais e por servidores lotados nas unidades centrais na circunscrição da Superintendência Regional de Polícia Federal no Distrito Federal;

XVII - instaurar, arquivar e determinar outras providências relativas à apuração de notícia ou de representação em razão de supostas infrações praticadas por servidores da Polícia Federal no exterior, bem como aquelas praticadas durante o cumprimento de missão de natureza permanente ou temporária fora do território nacional;

XVIII - submeter à decisão do Diretor-Geral os recursos interpostos contra o indeferimento de requerimento de abertura de inquérito policial e contra a decisão de arquivamento de representações referentes à ocorrência de infrações disciplinares;

XIX - propor ao Diretor-Geral as penalidades cuja aplicação está prevista no âmbito de sua atribuição e as que devam ser decididas em instância superior;

XX - decidir os procedimentos administrativos disciplinares que tenha instaurado, quando a pena for de advertência, repreensão ou suspensão de até trinta dias, e os processos de cunho acusatório, nos quais tenham sido apuradas faltas de servidores, encontrando-se, pelo menos, um deles lotado em superintendência diversa daquela onde foi instaurado o processo;

XXI - articular-se com as autoridades do Poder Judiciário e do Ministério Público para tratar de assuntos vinculados ao exercício das atividades de polícia judiciária;

XXII - aprovar pareceres normativos em sua área de competência;

XXIII - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

XXIV - promover o controle estatístico das ações de sua competência e consolidar indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XXV - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação às normas externas e internas;

XXVI - gerenciar os riscos de ações, projetos e iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XXVII - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 41. Ao Diretor de Inteligência Policial incumbe:

I - promover a execução das atividades, ações e operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - promover, em conjunto com a Academia Nacional de Polícia, a aplicação, difusão e capacitação de servidores na doutrina de inteligência policial;

III - aprovar normas orientadoras das ações de inteligência e contrainteligência policial e antiterrorismo;

IV - conceder, revalidar e cancelar a credencial de segurança, após parecer da DICINT/CGI/DIP/PF;

V - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

VI - supervisionar as atividades das unidades de inteligência descentralizadas;

VII - propor ao Diretor-Geral a expedição de normas que versem sobre a classificação, desclassificação e destruição de documentos sigilosos no âmbito da Polícia Federal;

VIII - aprovar planos de operações de inteligência conjuntas com outras unidades, centrais ou descentralizadas, ou com outros órgãos governamentais, com a participação de pessoal lotado em suas unidades, promovendo a integração de missões policiais especiais;

IX - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

X - expedir portarias, ordens e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

XI - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XII - manifestar-se sobre os nomes dos servidores indicados para os cargos de chefias das unidades de inteligência;

XIII - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

XIV - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de inteligência policial, de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

XV - manifestar-se sobre as demandas de suprimento de fundos de caráter sigiloso, referentes às ações de inteligência e contrainteligência policial, em nível central e descentralizado, analisando-as quanto à necessidade e à prioridade;

XVI - produzir conhecimentos de inteligência a fim de subsidiar o processo decisório da administração da Polícia Federal;

XVII - representar a Polícia Federal no conselho consultivo do Sistema Brasileiro de Inteligência - SISBIN;

XVIII - promover o controle estatístico das ações de inteligência e consolidar indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XIX - executar operações de inteligência policial e de investigações criminais, por determinação expressa do Diretor-Geral ou em caso de ações de contrainteligência;

XX - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação às normas externas e internas;

XXI - gerenciar os riscos de ações, de projetos e de iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XXII - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 42. Ao Diretor Técnico-Científico incumbe:

I - promover a execução das atividades, das ações e das operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - aprovar normas orientadoras das ações de perícia criminal, inclusive as relacionadas a bancos de perfis genéticos;

III - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

IV - supervisionar as atividades das unidades técnico-científicas descentralizadas;

V - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

VI - expedir portarias, ordens e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

VII - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

VIII - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

IX - promover o intercâmbio de informações bem como celebrar e manter convênios e instrumentos correlatos com órgãos de segurança pública dos Estados e do Distrito Federal e com outras entidades e organizações congêneres, nacional e internacionalmente;

X - coordenar e promover pesquisas, bem como difundir estudos técnico-científicos e suas aplicações, no âmbito de sua área de atuação;

XI - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

XII - promover o controle estatístico das ações de sua competência e consolidar indicadores para subsidiar decisões da administração da Polícia Federal;

XIII - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação às normas externas e internas;

XIV - gerenciar os riscos de ações, de projetos e de iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XV - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 43. Ao Diretor de Gestão de Pessoal incumbe:

I - promover a execução das atividades, das ações e das operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - aprovar normas orientadoras das ações de administração de pessoal, de organização de concursos, de promoção de cursos de formação, de treinamento e de capacitação profissional;

III - promover a mobilização temporária de efetivo para suprir demandas de caráter policial ou administrativo;

IV - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

V - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas, no âmbito de sua área de atuação;

VI - designar e dispensar os ocupantes de função gratificada - FG, e seus substitutos eventuais, observada a necessidade de referendo do Diretor-Geral no caso das unidades de inteligência;

VII - aprovar pareceres normativos, em sua área de competência, encaminhando-os para publicação em Boletim de Serviço;

VIII - autorizar a remoção de servidores que não resulte em ônus para a Administração;

IX - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

X - autorizar a progressão funcional de servidores;

XI - promover a lotação de servidores;

XII - exonerar os servidores da Polícia Federal ocupantes de cargos efetivos;

XIII - aprovar planos de ensino, programas de concursos, cursos, estágios, planos de trabalho, projetos básicos, termos de referência e outras atividades específicas de sua área de atuação;

XIV - expedir editais, portarias, ordens e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

XV - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XVI - dar posse aos servidores ocupantes de cargos efetivos, de funções gratificadas e de cargos de direção e de assessoramento superior, até o nível de Coordenador-Geral, nas unidades centrais;

XVII - expedir atos administrativos relativos ao provimento e à vacância dos cargos efetivos da Carreira Policial Federal e do Plano Especial de Cargos da Polícia Federal;

XVIII - autorizar interrupção e acumulação de férias no âmbito das unidades centrais, de acordo com norma específica;

XIX - conceder e rever aposentadorias e pensões;

XX - coordenar e promover estudos de quantitativos ideais do efetivo e propor a lotação inicial e a distribuição de servidores, em articulação com a Direção-Geral e demais Diretorias;

XXI - homologar as inscrições, as etapas e o resultado final dos concursos da Polícia Federal, bem como dos cursos de formação profissional realizados pela Academia Nacional de Polícia;

XXII - presidir e regulamentar o funcionamento do Conselho de Ensino;

XXIII - promover o intercâmbio de informações com entidades e com organizações congêneres, nacional e internacionalmente, que mantenham convênios e instrumentos correlatos na área de organização de concursos, bem como de formação e de capacitação profissional e policial;

XXIV - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

XXV - acompanhar, orientar e fiscalizar o cumprimento e a aplicação das normas emanadas da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão;

XXVI - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas e relatórios de acompanhamento e avaliação do desempenho de suas atividades;

XXVII - promover o controle estatístico das ações de sua competência e consolidar indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XXVIII - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação às normas externas e internas;

XXIX - gerenciar os riscos de ações, projetos e iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XXX - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 44. Ao Diretor de Administração e Logística Policial incumbe:

I - promover a execução das atividades e ações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - aprovar normas orientadoras das ações de planejamento institucional e orçamentário, bem como de modernização organizacional e de administração geral;

III - promover a consolidação da Tomada de Contas Anual e do Relatório Anual;

IV - promover a elaboração de estudos e projetos com vistas à modernização da Polícia Federal;

V - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

VI - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas, no âmbito de sua área de atuação;

VII - propor normas a fim de padronizar equipamentos, uniformes e demais meios empregados nas atividades da Polícia Federal;

VIII - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

IX - expedir portarias, ordens e instruções de serviço, bem como aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

X - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XI - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

XII - promover, em articulação com as áreas interessadas, a elaboração de termos de convênios (ou de instrumentos correlatos) a serem celebrados com entidades de direito público e privado, submetendo-os à apreciação do Diretor-Geral;

XIII - coordenar e promover estudos de racionalização e normatização de processos de trabalho; elaboração de normas e manuais; bem como padronização e aquisição de bens, de materiais, de equipamentos e de suprimentos, com vistas à otimização de custos e de utilização;

XIV - acompanhar junto aos órgãos da administração federal e às outras entidades e organizações, nacional e internacionalmente, a alocação de recursos destinados ao cumprimento dos programas, das metas e das atividades da Polícia Federal;

XV - fiscalizar o cumprimento das normas referentes aos sistemas de administração e controle orçamentário, financeiro e contábil, de serviços gerais e de informações organizacionais, emanadas da administração federal;

XVI - promover a fiscalização das obras, reformas, construções e readequações dos prédios da Polícia Federal;

XVII - autorizar a liberação de crédito para a aplicação do suprimento de fundos de caráter sigiloso;

XVIII - administrar o Fundo para Aparelhamento e Operacionalização das Atividades-Fim da Polícia Federal - FUNAPOL;

XIX - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

XX - coordenar a elaboração do plano plurianual e da proposta orçamentária anual;

XXI - promover o controle estatístico das ações de sua competência e consolidar indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XXII - gerir e promover as atividades de pesquisa e desenvolvimento da Polícia Federal;

XXIII - fiscalizar a conformidade dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação em relação às normas externas e internas;

XXIV - gerenciar os riscos de ações, projetos e iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XXV - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 45. Ao Diretor de Tecnologia da Informação e Inovação incumbe:

I - promover a execução das atividades e ações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - aprovar normas orientadoras das ações de tecnologia da informação e comunicação;

III - fiscalizar o cumprimento das normas referentes ao sistema de administração de recursos de informação e de informática, emanadas da administração federal;

IV - prestar apoio técnico ao Diretor-Geral, no âmbito de suas atribuições;

V - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas, no âmbito de sua área de atuação;

VI - planejar, coordenar e controlar as atividades relacionadas à Tecnologia da Informação, à comunicação e à inovação tecnológica no âmbito da Polícia Federal;

VII - coordenar a elaboração do Planejamento Estratégico de Tecnologia da Informação e suas revisões, no âmbito da Polícia Federal;

VIII - coordenar a elaboração do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e suas revisões no âmbito da Polícia Federal;

IX - planejar e executar as contratações e aquisições relativas à Tecnologia da Informação, à comunicação e à inovação tecnológica no âmbito da Polícia Federal;

X - coordenar o Comitê Gestor de Tecnologia da Informação no âmbito da Polícia Federal;

XI - planejar, desenvolver, implantar e manter os sistemas de informação necessários ao funcionamento da Polícia Federal, com recursos internos ou terceirizados;

XII - propor à área de gestão de pessoas da Polícia Federal o Plano Anual de Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Tecnologia da Informação, bem como acompanhar sua execução;

XIII - estabelecer normas de segurança da informação, comunicações e inovação tecnológica, bem como definir os recursos computacionais e de comunicação no âmbito da Polícia Federal;

XIV - planejar, coordenar e controlar redes locais e de longa distância;

XV - escolher e definir a forma de implementação de metodologias, de sistemas, de plataformas e de bases tecnológicas a serem adotadas no âmbito da Polícia Federal;

XVI - elaborar, em articulação com as áreas interessadas, termos de convênios e instrumentos correlatos a serem celebrados com entidades de direito público e privado, submetendo-os à apreciação do Diretor-Geral;

XVII - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Diretoria, bem como propor sua exoneração e dispensa;

XVIII - prestar informações sobre matérias de sua atribuição, em atendimento a solicitações de órgãos externos;

XIX - promover o controle estatístico das ações de sua competência, consolidando indicadores para subsidiar as decisões da administração da Polícia Federal;

XX - aprovar planos, programas e projetos específicos de sua área de atuação;

XXI - expedir portarias, ordens e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

XXII - encaminhar ao Diretor-Geral relatórios de metas, de acompanhamento e de avaliação do desempenho de suas atividades;

XXIII - gerenciar os riscos de ações, de projetos e de iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos; e

XXIV - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação.

Art. 46. Ao Diretor da Academia Nacional de Polícia incumbe:

I - assessorar o Diretor de Gestão de Pessoal e se manifestar por meio de informações e pareceres em matéria relacionada à promoção das atividades de ensino;

II - coordenar e controlar os trabalhos de elaboração do Plano de Ensino;

III - expedir portarias e ordens de serviço;

IV - aprovar e instituir programas de concursos, de cursos, de estágios e de qualquer outra atividade de ensino policial federal;

V - instituir e homologar inscrições e conceder matrículas nas atividades de ensino descritas no inciso IV deste artigo;

VI - suspender, reduzir, prorrogar ou suprimir as atividades de ensino descritas no inciso IV deste artigo;

VII - promover cursos e outros eventos de reciclagem e de aperfeiçoamento na área de segurança pública;

VIII - decidir os recursos interpostos em provas de avaliação;

IX - determinar a abertura de sindicância escolar para apuração de faltas disciplinares ocorridas nas atividades de ensino descritas no inciso IV deste artigo, assegurada a ampla defesa e o contraditório;

X - convidar, contratar e designar professores, conferencistas, coordenadores, instrutores, monitores e técnicos, nacionais e estrangeiros, para planejamento de programas; para aplicação e avaliação de provas ou exames de concursos públicos; para cursos; para estágios e para demais atividades de ensino;

XI - promover a realização de diligências para a apuração de antecedentes dos candidatos e decidir sobre os resultados obtidos;

XII - excluir ou desligar alunos em qualquer fase das atividades de ensino descritas no inciso IV deste artigo;

XIII - conferir diplomas, certificados e certidões;

XIV - encaminhar os relatórios referentes ao controle estatístico das atividades e outros indicadores de sua atribuição, para subsidiar a gestão estratégica do Diretor de Gestão de Pessoal;

XV - aprovar termos de referência e projetos básicos do interesse das unidades vinculadas à ANP/DGP/PF; e

XVI - desempenhar outras atribuições que lhe forem cometidas pelo Diretor de Gestão de Pessoal.

Art. 47. Ao Diretor do Instituto Nacional de Criminalística incumbe:

I - promover a execução das atividades, das ações e das operações correlatas à área de criminalística;

II - prestar apoio ao Diretor Técnico-Científico nos assuntos concernentes à criminalística, bem como prestar informações que lhe forem solicitadas por autoridades competentes e emitir pareceres nos assuntos de sua alçada;

III - controlar e fiscalizar, periodicamente, as ações periciais desenvolvidas pelas unidades descentralizadas;

IV - coordenar pesquisas e difundir os estudos técnico-científicos no campo da perícia criminal;

V - expedir portarias e ordens de serviço;

VI - promover intercâmbio e propor convênios com institutos de criminalística dos Estados e do Distrito Federal e com organizações nacionais e estrangeiras congêneres, com vistas ao aprimoramento das ações periciais;

VII - especificar e propor a aquisição de produtos e serviços necessários para desempenhar suas atividades;

VIII - indicar ao Diretor Técnico-Científico servidores para o provimento de cargos em comissão e funções gratificadas, no âmbito do Instituto, bem como propor sua exoneração e dispensa;

IX - encaminhar os relatórios referentes ao controle estatístico das atividades e outros indicadores operacionais de sua atribuição, para subsidiar a gestão estratégica do Diretor Técnico-Científico; e

X - desempenhar outras atribuições que lhe forem cometidas pelo Diretor Técnico-Científico.

Art. 48. Ao Diretor do Instituto Nacional de Identificação incumbe:

I - promover a execução das atividades, das ações e das operações correlatas à área de identificação papiloscópica;

II - prestar apoio ao Diretor-Executivo nos assuntos concernentes à identificação papiloscópica;

III - controlar e fiscalizar, periodicamente, as atividades de identificação papiloscópica das unidades descentralizadas;

IV - coordenar pesquisas e difundir os estudos técnico-científicos no campo da identificação papiloscópica;

V - expedir portarias e ordens de serviço;

VI - promover intercâmbio, elaborar propostas e manter convênios com órgãos de segurança pública dos Estados e do Distrito Federal e com organizações nacionais e estrangeiras congêneres, com vistas à centralização de dados civis e criminais e ao desenvolvimento das atividades de identificação papiloscópica;

VII - expedir as carteiras de identidade funcional dos servidores da Polícia Federal;

VIII - especificar e propor a aquisição de produtos e serviços necessários para desempenhar suas atividades;

IX - indicar ao Diretor-Executivo servidores para o provimento de cargos em comissão e funções gratificadas, no âmbito do instituto, bem como propor sua exoneração e dispensa;

X - encaminhar os relatórios referentes ao controle estatístico das atividades e outros indicadores operacionais de sua atribuição, para subsidiar a gestão estratégica do Diretor-Executivo; e

XI - desempenhar outras atribuições que lhe forem cometidas pelo Diretor-Executivo.

Art. 49. Aos Coordenadores-Gerais e Coordenadores incumbe:

I - coordenar, controlar, orientar e avaliar o desenvolvimento das atividades, das ações e das operações correlatas à área sob sua responsabilidade;

II - orientar suas unidades subordinadas no cumprimento das normas e diretrizes específicas de sua área de atuação, com vistas à otimização de desempenho e à padronização de procedimentos;

III - promover estudos, bem como controlar e divulgar a legislação e a jurisprudência específicas de seu campo de atuação;

IV - expedir portarias e instruções de serviço, e aprovar manuais de procedimentos em matérias correlatas à área sob sua responsabilidade;

V - aprovar planos, programas e projetos gerais e específicos de sua área de atuação e de suas unidades subordinadas e vinculadas;

VI - propor e coordenar a execução de operações conjuntas com outras unidades, centrais ou descentralizadas, ou com outros órgãos governamentais, bem como recrutar servidores lotados em suas unidades subordinadas para integrar essas missões policiais; e

VII - promover e manter atualizado o controle estatístico referente às incidências criminais, à eficiência e à eficácia das ações da Polícia Federal, bem como consolidar indicadores para auxiliar as diretorias na elaboração de seus relatórios de avaliação e desempenho, a fim de subsidiar a tomada de decisões do Diretor-Geral e dos demais níveis decisórios centrais.

Art. 50. Aos Superintendentes Regionais, no âmbito da área de atuação de cada Superintendência, incumbe:

I - promover o desenvolvimento das atividades, ações e operações referentes às atribuições da Polícia Federal;

II - cumprir e fazer cumprir as ordens do Diretor-Geral, bem como as normas e diretrizes emanadas das unidades centrais;

III - aprovar programas, projetos, planos de trabalho e de metas, com vistas ao cumprimento de objetivos e de metas setoriais;

IV - propor e promover a execução de planos de operações conjuntas com outras unidades ou com outros órgãos governamentais de segurança ou fiscalização, com a participação de pessoal lotado em suas unidades, e integrar missões policiais especiais;

V - expedir portarias, ordens e instruções de serviço regulamentadoras das normas emanadas das unidades centrais;

VI - indicar servidores ao Diretor-Geral para o provimento de cargos de direção, de assessoramento superior e de funções gratificadas, no âmbito da Superintendência, bem como propor sua exoneração e dispensa;

VII - instaurar, arquivar, determinar a instauração e dar outras providências relativas à apuração de notícia ou de representação em razão de supostas infrações praticadas por servidores no âmbito da Superintendência Regional, sem prejuízo da atribuição dos chefes de delegacias descentralizadas;

VIII - decidir os procedimentos administrativos disciplinares instaurados na Superintendência Regional, quando a pena for de advertência, de repreensão ou de suspensão de até trinta dias, exceto os processos de cunho acusatório, se pelo menos um dos acusados estiver lotado em outra superintendência ou em órgão central;

IX - propor ao Diretor-Geral a instauração ou o arquivamento de processos administrativos disciplinares e as penalidades cuja aplicação não esteja prevista no âmbito de sua atribuição;

X - submeter à decisão do Diretor-Geral os recursos interpostos contra indeferimento de abertura de inquérito policial ou arquivamento de denúncias ou representações para instauração de procedimentos administrativos disciplinares;

XI - avocar, para decisão ou revisão, assuntos de natureza policial ou administrativa, sem prejuízo das atribuições previstas aos demais dirigentes, no âmbito de suas unidades;

XII - dar posse aos servidores ocupantes de cargos efetivos, aos titulares de funções gratificadas e de cargos em comissão;

XIII - designar os membros integrantes das comissões de disciplina;

XIV - decidir os recursos interpostos contra decisões administrativas no âmbito da superintendência;

XV - autorizar o emprego dos recursos financeiros destinados às suas respectivas unidades;

XVI - cooperar com as unidades centrais e coordenar meios e esforços para obter maior agilidade e efetividade das ações, com vistas à solução de problemas e à consecução de objetivos em comum fixados pela Polícia Federal;

XVII - dispor de um fluxo de informações ágil e efetivo, a fim de propiciar aos níveis decisórios centrais dados atualizados e confiáveis sobre o andamento das operações policiais;

XVIII - conceder porte federal de arma;

XIX - promover e manter atualizado o controle estatístico referente às incidências criminais, à eficiência e à eficácia de suas ações, bem como consolidar indicadores para auxiliar as diretorias na elaboração de seus relatórios de avaliação e desempenho, com vistas a subsidiar a tomada de decisões do Diretor-Geral e demais níveis decisórios centrais;

XX - receber notificações oriundas do Poder Judiciário e prestar informações correlatas à sua área de atuação;

XXI - fiscalizar a conformidade às normas externas e internas dos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação;

XXII - gerenciar os riscos de ações, de projetos e de iniciativas sob sua responsabilidade, de acordo com as diretrizes institucionais da gestão de riscos;

XXIII - implementar a gestão estratégica da Polícia Federal relativamente à sua área de atuação; e

XXIV - ativar ou desativar postos de emissão de passaporte e postos de imigração, em caráter provisório ou permanente, a fim de atender a demandas de polícia administrativa de competência da Polícia Federal.

Art. 51. Aos Delegados Regionais Executivos, no âmbito de sua área de atuação, incumbe:

I - substituir o Superintendente Regional em suas faltas ou impedimentos legais;

II - cumprir e fazer cumprir as normas orientadoras das ações de polícia administrativa;

III - promover e supervisionar a execução das atividades, das ações e das operações policiais, inclusive das que preveem a participação de outros órgãos governamentais;

IV - prestar apoio técnico ao Superintendente Regional;

V - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas;

VI - expedir portarias e ordens de serviço;

VII - promover o intercâmbio de informações com entidades e com organizações congêneres, nacionais e estrangeiras, que mantenham convênios, acordos e tratados no âmbito da sua atribuição;

VIII - encaminhar dados e informações consolidadas, referentes às atividades, às ações e aos outros indicadores da sua área de atuação, para subsidiar a gestão do Superintendente Regional e para atender as demandas das unidades centrais; e

IX - desempenhar outras atribuições que lhe forem cometidas pelo Superintendente Regional.

Art. 52. Aos Delegados Regionais de Investigação e Combate ao Crime Organizado, no âmbito de sua área de atuação, incumbe:

I - cumprir e fazer cumprir as normas orientadoras das ações de polícia judiciária;

II - promover e supervisionar a execução das atividades, das ações e das operações policiais, inclusive das que preveem a participação de outros órgãos governamentais;

III - prestar apoio técnico ao Superintendente Regional;

IV - supervisionar as atividades das unidades descentralizadas;

V - expedir portarias e ordens de serviço;

VI - promover o intercâmbio de informações com entidades e organizações congêneres, nacionais e estrangeiras, que mantenham convênios, acordos e tratados no âmbito da sua atribuição;

VII - encaminhar dados e informações consolidadas, referentes às atividades, às ações e aos outros indicadores da sua área de atuação, para subsidiar a gestão do Superintendente Regional e para atender demandas das unidades centrais; e

VIII - desempenhar outras atribuições que lhe forem cometidas pelo Superintendente Regional.

Art. 53. Aos Corregedores Regionais, no âmbito de sua área de atuação, incumbe:

I - propor e expedir normas orientadoras das atividades de polícia judiciária e disciplinar, após aprovação da COGER/PF, bem como fiscalizar seu cumprimento;

II - aprovar os planos de correições e determinar a realização de correições na Superintendência e em suas unidades subordinadas descentralizadas;

III - expedir portarias e ordens de serviço;

IV - distribuir expedientes aos Delegados Regionais, em função de suas respectivas atribuições, no âmbito da circunscrição da Superintendência;

V - propor a instauração ou o arquivamento de processo administrativo disciplinar, instauração de inquérito policial e outras providências para a apuração de notícias de irregularidades praticadas pelos servidores lotados na área de atuação da Superintendência;

VI - prestar informações sobre matérias de sua atribuição em atendimento a solicitações de órgãos externos;

VII - encaminhar dados e informações consolidadas, referentes às atividades, às ações e aos outros indicadores da sua área de atuação, para subsidiar a gestão do Superintendente Regional e para atender demandas das unidades centrais;

VIII - orientar, acompanhar e controlar a alimentação dos sistemas informatizados relativos à atividade de polícia judiciária e disciplinar; e

IX - desempenhar outras atribuições que lhe forem cometidas pelo Superintendente.

Art. 54. Aos Chefes de divisões e de serviços incumbe:

I - planejar, coordenar, controlar, orientar, fiscalizar e promover a execução das ações correlatas à sua área de atuação;

II - propor, expedir e fiscalizar o cumprimento de normas e diretrizes específicas, orientadoras das ações policiais e administrativas, no âmbito das unidades sob sua subordinação administrativa, técnica e normativa;

III - propor, implementar e acompanhar planos e projetos de trabalho específicos;

IV - expedir portarias e instruções de serviço regulamentadoras das atividades correlatas à sua área de atuação; e

V - dispor de dados estatísticos referentes às incidências criminais, quando for o caso, à eficiência e à eficácia de suas ações, consolidar indicadores e apresentar relatórios de avaliação e de desempenho para subsidiar decisões dos superiores hierárquicos.

Art. 55. Aos Chefes de Delegacia de Polícia Federal descentralizadas incumbe:

I - planejar, coordenar, controlar, fiscalizar e executar as atividades, as ações e as operações correlatas à sua área de atuação;

II - cumprir e fiscalizar o cumprimento das normas e das diretrizes específicas emanadas das unidades centrais, orientadoras das ações policiais e administrativas, na sua área de atuação;

III - propor, implementar e fiscalizar a execução de planos e de projetos de trabalho específicos;

IV - expedir portarias e instruções de serviço sobre os assuntos administrativos e policiais correlatos à sua área de atuação;

V - instaurar procedimentos administrativos disciplinares no âmbito de suas atribuições;

VI - decidir os procedimentos administrativos disciplinares que tenha instaurado, quando a pena for de advertência, de repreensão ou de suspensão de até dez dias, exceto os processos de cunho acusatório se pelo menos um dos acusados estiver lotado em outra delegacia;

VII - propor ao Superintendente Regional a instauração ou o arquivamento de processos administrativos disciplinares, bem como as penalidades cuja aplicação não esteja prevista no âmbito de sua atribuição;

VIII - submeter à decisão do Superintendente Regional os recursos interpostos contra indeferimento de abertura de inquérito policial, arquivamento de denúncias ou representações para instauração de procedimentos administrativos disciplinares; e

IX - promover e manter atualizado o controle estatístico referente às incidências criminais, à eficiência e à eficácia de suas ações, para subsidiar decisões das Superintendências Regionais e unidades centrais.

Art. 56. Aos Chefes de delegacias especializadas, de setores, de núcleos e do CIAPA incumbe:

I - planejar, supervisionar, orientar, fiscalizar e promover a execução das ações correlatas à sua área de atuação;

II - cumprir e fiscalizar o cumprimento das normas e diretrizes emanadas das unidades centrais, na sua área de atuação;

III - executar e fiscalizar a execução de programas, de planos e de projetos de trabalho específicos;

IV - expedir portarias e instruções de serviço regulamentadoras das atividades correlatas à sua área de atuação; e

V - coletar, analisar e organizar os dados sobre as ações empreendidas e, quando for o caso, sobre as incidências criminais; bem como propor indicadores para subsidiar decisões dos níveis hierárquicos superiores.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 57. Aos servidores com funções não especificadas neste Regimento Interno caberá executar as atribuições inerentes aos respectivos cargos, além daquelas que lhes forem cometidas normativamente ou por seus superiores hierárquicos.

Art. 58. Além das competências e atribuições estabelecidas neste Regimento Interno, outras poderão ser cometidas às unidades e aos seus respectivos dirigentes, com o propósito de cumprir os objetivos finalísticos da Polícia Federal.

Art. 59. O assessoramento jurídico da Polícia Federal será realizado pela Advocacia-Geral da União, nos termos da legislação vigente.

Art. 60. As dúvidas suscitadas e os casos omissos serão dirimidos pelo Diretor-Geral.

ANEXO II

Define a estrutura das unidades centrais da Polícia Federal:

1. Divisão de Análise Administrativa - DAAD;
2. Divisão de Assuntos Parlamentares - DASPAR; e
3. Coordenação de Gestão Estratégica - CGE;
4. Gabinete - GAB:
 - 4.1. Setor de Acompanhamento de Processos - SEAPRO; e
 - 4.2. Divisão de Comunicação Social - DCS;
5. Coordenação-Geral de Governança e Assessoramento - CGA;
6. Diretoria-Executiva - DIREX:
 - 6.1. Serviço de Apoio Administrativo - SAD;
 - 6.2. Coordenação do Comando de Operações Táticas - COT:
 - 6.2.1. Serviço de Estratégias Táticas - SET;
 - 6.2.2. Serviço de Operações Táticas - SOT; e
 - 6.2.3. Serviço de Polícia Marítima Ostensiva e Operações Aquáticas - SEPOM;
 - 6.3. Coordenação de Aviação Operacional - CAOP:
 - 6.3.1. Serviço de Manutenção - SMAN;
 - 6.3.2. Serviço de Operações Aéreas - SOAR; e
 - 6.3.3. Serviço de Operações Aéreas Remotas e Imageamento - SOARI;
 - 6.4. Coordenação de Proteção à Pessoa - CPP:
 - 6.4.1. Serviço de Proteção ao Depoente Especial - SPDE;
 - 6.4.2. Divisão de Segurança de Dignitários - DSD;
 - 6.5. Coordenação-Geral de Polícia de Imigração - CGPI:
 - 6.5.1 - Setor de Análise de Dados de Inteligência Policial - SADIP;
 - 6.5.2. Divisão de Registro Migratório - DRM;
 - 6.5.3. Divisão de Controle de Imigração e Segurança de Fronteiras - DCIM:
 - 6.5.3.1. Serviço de Segurança Aeroportuária - SAER; e
 - 6.5.3.2. Serviço de Segurança Portuária - SSPO;
 - 6.5.4. Divisão de Alertas e Restrições - DIAR; e
 - 6.5.5. Divisão de Passaportes - DPAS;
 - 6.6. Coordenação-Geral de Controle de Serviços e Produtos - CGCSP:
 - 6.6.1. Setor de Apoio Administrativo - SAD;

- 6.6.2. Divisão de Controle de Produtos Químicos - DCPQ:
 - 6.6.2.1. Núcleo de Controle Operacional - NUCOP; e
 - 6.6.2.2. Núcleo de Cadastro e Licença - NUCAL;
- 6.6.3. Divisão de Estudos, Legislação e Pareceres - DELP;
- 6.6.4. Divisão de Controle e Fiscalização de Segurança Privada - DICOF;
- 6.6.5. Divisão de Processos Autorizativos de Segurança Privada - DPSP; e
- 6.6.6. Divisão Nacional de Controle de Armas de Fogo - DARM:
 - 6.6.6.1. Núcleo de Controle de Instrutores de Tiro, Armeiros e Psicólogos - NARM; e
 - 6.6.6.2. Núcleo de Gerenciamento de Sistemas e Emissão de Documentos - NUDOC;
- 6.7. Coordenação-Geral de Cooperação Internacional - CGCI:
 - 6.7.1. Setor de Apoio Administrativo - SAD;
 - 6.7.2. Setor de Apoio às Missões no Exterior - SEMEX;
 - 6.7.3. Divisão de Cooperação Policial Internacional - INTERPOL;
 - 6.7.4. Divisão de Cooperação Jurídica Internacional - DCJ:
 - 6.7.4.1. Núcleo de Ações de Caráter Humanitário - NACH;
 - 6.7.5. Divisão de Relações Internacionais - DRI;
- 6.8. Instituto Nacional de Identificação - INI:
 - 6.8.1. Divisão de Identificação, de Informações Criminais e de Estrangeiros - DINCRE:
 - 6.8.1.1. Serviço de Informações Criminais - SINIC;
 - 6.8.1.2. Serviço de Identificação de Impressões Digitais - SID; e
 - 6.8.1.3. Serviço de Identificação Papiloscópica e de Representação Facial Humana - SEPAP;
 - 6.8.2. Divisão de Documentos de Segurança - DSEG:
 - 6.8.2.1. Serviço de Preparação e Expedição de Documentos Funcionais - SEPEX;
- 7. Diretoria de Investigação e Combate ao Crime Organizado - DICOR:
 - 7.1. Serviço de Projetos Especiais - SPE;
 - 7.2. Serviço de Inquéritos - SINQ;
 - 7.3. Coordenação-Geral de Polícia de Repressão a Drogas e Facções Criminosas - CGPRE:
 - 7.3.1. Serviço de Análise de Dados de Inteligência Policial - SADIP;
 - 7.3.2. Divisão de Operações de Repressão a Drogas - DIREN:
 - 7.3.2.1. Setor de Repressão aos Desvios de Produtos Químicos - SEDQ; e
 - 7.3.2.2. Serviço de Canil Central - SECAN;
 - 7.3.3. Coordenação de Repressão a Crimes Violentos - CRCV:
 - 7.3.3.1. Divisão de Repressão a Crimes Contra o Patrimônio e ao Tráfico de Armas - DPAT;
 - 7.4. Coordenação-Geral de Polícia Fazendária - CGPFAZ:

- 7.4.1. Serviço de Análise de Dados de Inteligência Policial - SADIP;
- 7.4.2. Serviço de Repressão a Crimes Cibernéticos - SRCC;
- 7.4.3. Divisão de Repressão a Crimes Fazendários - DFAZ;
- 7.4.4. Divisão de Repressão a Crimes Previdenciários - DPREV; e
- 7.4.5. Divisão de Repressão a Crimes Contra o Meio Ambiente e Patrimônio Histórico -
DMAPH;
- 7.5. Coordenação-Geral de Defesa Institucional - CGDI:
 - 7.5.1. Divisão de Direitos Humanos - DDH:
 - 7.5.1.1. Serviço de Repressão ao Trabalho Forçado - SETRAF;
 - 7.5.2. Divisão de Assuntos Sociais e Políticos - DASP:
 - 7.5.2.1. Serviço de Repressão a Crimes Contra Comunidades Indígenas - SEINC;
- 7.6. Coordenação-Geral de Repressão à Corrupção e Lavagem de Dinheiro - CGRC:
 - 7.6.1. Serviço de Análise de Base de Dados - SABD;
 - 7.6.2. Divisão de Repressão à Corrupção - DRC;
- 7.7. Coordenação de Repressão à Lavagem de Dinheiro - CRLD:
 - 7.7.1. Serviço de Repressão a Crimes Financeiros - SFIN
- 8. Corregedoria-Geral de Polícia Federal - COGER:
 - 8.1. Setor de Apoio Administrativo - SAD;
 - 8.2. Coordenação de Assuntos Internos - COAIN:
 - 8.2.1. Serviço de Investigação - SINV;
 - 8.3. Coordenação de Disciplina - CODIS:
 - 8.3.1. Serviço Disciplinar - SEDIS; e
 - 8.3.2. Serviço de Acompanhamento de Procedimentos Disciplinares - SEPD;
 - 8.4. Coordenação-Geral de Polícia Judiciária - CGPJ:
 - 8.4.1. Serviço de Estudos, Legislação e Pareceres - SELP;
 - 8.4.2. Divisão de Correições Judiciárias e Inspeções - DICOJI;
- 9. Diretoria de Inteligência Policial - DIP:
 - 9.1. Serviço de Análise Estratégica - SAE;
 - 9.2. Divisão Antiterrorismo - DAT;
 - 9.3. Divisão de Doutrina e Capacitação em Inteligência - DDCI; e
 - 9.4. Coordenação-Geral de Inteligência - CGI:
 - 9.4.1. Divisão de Contraineligência Policial - DICINT:
 - 9.4.1.1. Serviço de Operações de Inteligência - SOI;
 - 9.4.2. Divisão de Inteligência Policial - DINPO;
- 10. Diretoria Técnico-Científica - DITEC:

- 10.1. Serviço de Logística - SELOG;
- 10.2. Divisão de Pesquisa, Padrões e Dados Criminalísticos - DPCRIM; e
- 10.3. Instituto Nacional de Criminalística - INC:
 - 10.3.1. Divisão de Perícias - DPER:
 - 10.3.1.1. Serviço de Perícias em Informática - SEPINF;
 - 10.3.1.2. Serviço de Perícias Contábeis e Econômicas - SEPCONT;
 - 10.3.1.3. Serviço de Perícias Documentoscópicas - SEPDOC;
 - 10.3.1.4. Serviço de Perícias em Audiovisual e Eletrônicos - SEPAEL;
 - 10.3.1.5. Serviço de Perícias de Engenharia - SEPENG; e
 - 10.3.1.6. Serviço de Perícias de Laboratório - SEPLAB;
- 11. Diretoria de Gestão de Pessoal - DGP:
 - 11.1. Coordenação de Recursos Humanos - CRH:
 - 11.1.1. Serviço de Mobilização de Pessoal - SEMOB;
 - 11.1.2. Serviço de Saúde - SES;
 - 11.1.3. Divisão de Estudos, Legislação e Pareceres - DELP;
 - 11.1.4. Divisão de Administração de Recursos Humanos - DRH:
 - 11.1.4.1. Setor de Avaliação e Promoção - SAP;
 - 11.1.4.2. Serviço de Aposentadorias e Pensões - SEAP;
 - 11.1.4.3. Serviço de Cadastro - SECAD;
 - 11.1.4.4. Serviço de Movimentação e Designação - SMD; e
 - 11.1.5. Divisão de Pagamento - DPAG:
 - 11.1.5.1. Serviço de Assistência e Benefícios - SAB;
 - 11.2. Coordenação de Recrutamento e Seleção - COREC:
 - 11.2.1. Divisão de Planejamento e Execução de Concursos - DPLAC;
 - 11.3. Academia Nacional de Polícia - ANP:
 - 11.3.1. Setor de Comunicação Social - SCS;
 - 11.3.2. Divisão de Administração - DAD:
 - 11.3.2.1. Núcleo de Compras e Suporte ao Demandante - NUCOM;
 - 11.3.2.2. Setor de Manutenção de Instalações - SEMAI;
 - 11.3.2.3. Setor de Recursos Humanos - SRH;
 - 11.3.2.4. Setor de Material - SEMAT;
 - 11.3.2.5. Setor de Transportes - SETRAN;
 - 11.3.2.6. Setor de Tecnologia da Informação - STI;
 - 11.3.2.7. Setor Permanente de Licitações - SPL; e
 - 11.3.2.8. Setor de Gestão de Contratos - GESCON;

- 11.3.2.9. Serviço de Execução Orçamentária e Financeira - SEOF;
- 11.3.3. Coordenação Escola Superior de Polícia - CESP:
 - 11.3.3.1. Setor de Cooperação Institucional - SCI;
 - 11.3.3.2. Setor de Biblioteca e Museu - SEBIM;
 - 11.3.3.3. Serviço de Pós-Graduação - SPG; e
 - 11.3.3.4. Serviço de Pesquisa e Publicações - SPP;
- 11.3.4. Coordenação de Ensino - COEN:
 - 11.3.4.1. Serviço de Planejamento e Avaliação - SAVAL:
 - 11.3.4.1.1. Setor de Formação Policial - SEFORM;
 - 11.3.4.2. Serviço de Capacitação e Ensino a Distância - SECAED
 - 11.3.4.3. Divisão de Desenvolvimento Humano - DIDH:
 - 11.3.4.3.1. Serviço de Ensino Operacional - SEOP;
 - 11.3.4.3.2. Serviço de Psicologia - PSICO;
 - 11.3.4.3.3. Serviço de Execução de Cursos - SEEC;
 - 11.3.4.3.4. Serviço de Educação Física - SEF; e
 - 11.3.4.3.5. Serviço de Armamento e Tiro - SAT;
 - 12. Diretoria de Administração e Logística Policial - DLOG:
 - 12.1. Coordenação de Orçamento, Finanças e Contabilidade - COF:
 - 12.1.1. Serviço de Controle de Receitas - SECONTRE;
 - 12.1.2. Serviço de Programação Orçamentária - SEPROG;
 - 12.1.3. Serviço de Programação Financeira - SEPROFIN;
 - 12.1.4. Serviço de Despesa de Pessoal - SEDESP; e
 - 12.1.5. Serviço de Contabilidade - SECONT;
 - 12.2. Coordenação de Administração - COAD:
 - 12.2.1. Setor de Apoio Administrativo - SAD;
 - 12.2.2. Setor de Arquivo Central - SARQ;
 - 12.2.3. Setor de Relações Administrativas - SERA;
 - 12.2.4. Divisão de Material - DMAT:
 - 12.2.4.1. Setor de Almoxarifado - SEAL; e
 - 12.2.4.2. Setor de Patrimônio - SEPAT;
 - 12.2.5. Divisão de Serviços Gerais - DSG:
 - 12.2.5.1. Setor de Transportes - SETRAN; e
 - 12.2.5.2. Setor de Administração de Instalações - SAIN;
 - 12.2.6. Divisão de Licitações e Contratos - DICON:
 - 12.2.6.1. Serviço de Contratos e Convênios - SECC; e

- 12.2.6.2. Serviço de Compras - SECOM;
- 12.2.7. Divisão de Execução Orçamentária e Financeira - DEOF:
 - 12.2.7.1. Setor de Controle de Diárias e Passagens - SEDIP;
 - 12.2.7.2. Setor de Análise Documental - SADOX;
 - 12.2.7.3. Serviço de Execução Orçamentária - SEOR; e
 - 12.2.7.3.1. Núcleo de Execução de Despesa de Pessoal - NUDESP;
 - 12.2.7.4. Serviço de Execução Financeira - SEFIN;
- 12.3. Coordenação-Geral de Planejamento e Modernização - CGPLAM:
 - 12.3.1. Divisão de Organização e Métodos - DOM:
 - 12.3.1.1. Serviço de Padronização e Normatização - SEPAN; e
 - 12.3.1.2. Serviço de Avaliação e Aperfeiçoamento Organizacional - SAORG;
 - 12.3.2. Divisão de Planejamento e Controle da Logística Policial - DPC:
 - 12.3.2.1. Serviço de Planejamento - SEPLAJ; e
 - 12.3.2.2. Serviço de Controle da Logística Policial - SECOL;
 - 12.3.3. Divisão de Engenharia e Arquitetura - DEA:
 - 12.3.3.1. Serviço de Fiscalização de Obras - SEFIS;
- 13. Diretoria de Tecnologia da Informação e Inovação - DTI:
 - 13.1. Setor de Apoio Administrativo - SAD;
 - 13.2. Divisão de Informática - DINF:
 - 13.2.1. Serviço de Desenvolvimento de Sistemas - SDS; e
 - 13.2.2. Serviço de Suporte Técnico - SST;
 - 13.3. Divisão de Telecomunicações - DITEL:
 - 13.3.1. Serviço Técnico e Operacional - STO.

ANEXO B – IN 86/2014-DG/PF



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 86-DG/DPF, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2014

Dispõe sobre a indicação, designação, preparação e atribuições dos servidores da Polícia Federal em missão permanente ou transitória no exterior.

O DIRETOR-GERAL DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso IV do art. 25 do Regimento Interno do Departamento de Polícia Federal, aprovado pela Portaria nº 2.877, de 30 de dezembro de 2011, do Excelentíssimo Senhor Ministro de Estado da Justiça, publicada na Seção 1 do DOU nº 01, de 02 de janeiro de 2012,

Considerando as disposições da Lei nº 5.809, de 10 de outubro de 1972, e do Decreto nº 72.021, de 28 de março de 1973;

Considerando o disposto na Portaria nº 933, de 16 de maio de 2011, do Excelentíssimo Senhor Ministro de Estado da Justiça; e

Considerando a necessidade de aperfeiçoamento do processo de indicação de servidores da Polícia Federal que irão desempenhar missões permanentes junto às representações diplomáticas ou missões transitórias no exterior,

Resolve:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas referentes à indicação, designação, preparação e atribuições dos servidores da Polícia Federal em missão permanente ou transitória no exterior.

CAPÍTULO I DA MISSÃO

Art. 2º São consideradas permanentes as missões de assessoramento em assuntos de polícia judiciária e de segurança pública junto às missões diplomáticas do Brasil em Assunção, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Cidade do México, La Paz, Lima, Lisboa, Londres, Madri, Montevideu, Paramaribo, Paris, Pretória, Roma e Washington.

§ 1º As missões de assessoramento referidas no **caput** serão compostas por um Adido Policial Federal e um Adido Adjunto.

~~§ 2º As adidâncias da Polícia Federal no exterior serão classificadas em grupos "A", "B", "C" e "D", nos mesmos moldes do realizado pelo Ministério das Relações Exteriores — MRE, que regula as missões diplomáticas e as repartições consulares, segundo o grau de representatividade da missão, as condições específicas de vida na sede e a conveniência da Administração.~~

§ 2º Excepcionalmente, a depender da representatividade e das peculiaridades de cada posto, as missões poderão ser compostas apenas por um Adido Policial Federal. (NR) ([Redação dada pela Instrução Normativa nº 104-DG/PF, de 09 de junho de 2016](#))

§ 3º As adidâncias da Polícia Federal no exterior serão classificadas em grupos “A”, “B”, “C” e “D”, nos mesmos moldes do realizado pelo Ministério das Relações Exteriores - MRE, que regula as missões diplomáticas e as repartições consulares, segundo o grau de representatividade da missão, as condições específicas de vida na sede e a conveniência da Administração.

Art. 3º São consideradas transitórias as missões desempenhadas pelos Oficiais de Ligação no exterior.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DA MISSÃO

Art. 4º As despesas de manutenção da missão, de aquisição de equipamentos e de materiais permanentes serão custeadas por meio de suprimento de fundos.

Art. 5º Também poderão ser realizadas com recursos de suprimento de fundos as seguintes despesas, observados a legislação aplicável, o menor preço e o que for mais vantajoso para a Administração:

I - aquisição de passagens terrestres, marítimas e aéreas, desde que não seja objeto de contrato pela Administração;

II - aluguel de veículos para locomoção urbana, desde que o deslocamento não esteja sendo custeado pelo adicional de embarque/desembarque e esteja estritamente relacionado à missão; e

III - pagamento de tarifas de estacionamentos e pedágios, desde que não esteja sendo custeado pelo adicional de embarque/desembarque e esteja estritamente relacionado à missão.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES

Seção I Do Adido Policial Federal

Art. 6º São atribuições do Adido Policial Federal:

I - chefiar e gerenciar, na qualidade de titular, as atividades da adidância da Polícia Federal;

II - assessorar o chefe da missão diplomática em assuntos de polícia judiciária e de segurança pública;

III - promover o intercâmbio de informações, dados técnicos, notícias, experiências e tecnologias relativas à segurança pública, visando ao interesse comum de prevenção e repressão a ilícitos penais;

IV - realizar, no âmbito da adidância da Polícia Federal, atividades de inteligência policial, conforme plano de inteligência elaborado pela Diretoria de Inteligência Policial – DIP/DPF;

V - representar a Polícia Federal perante os organismos internacionais;

VI - promover estudos relacionados a questões de segurança pública;

VII - pesquisar e compilar, por meio de estudos comparados, a legislação penal e processual penal, com a finalidade de subsidiar projetos legislativos relativos ao tema no Brasil;

VIII - desenvolver estudos relativos à estrutura, ao funcionamento, às atribuições legais e aos aspectos orgânicos das instituições policiais estrangeiras, com o objetivo de apresentar propostas que possam aprimorar as organizações policiais brasileiras;

IX - comunicar de imediato às unidades centrais ou descentralizadas evento ou fato relacionado à segurança pública que possa ter repercussão no Brasil;

X - acompanhar e fomentar acordos de cooperação policial a serem firmados ou já assinados entre a Polícia Federal e outras instituições;

XI - recrutar, selecionar e contratar auxiliares locais, quando autorizado pelo Diretor-Geral; e

XII - desempenhar outras atividades determinadas pelo Coordenador-Geral de Cooperação Internacional.

Seção II Do Adido Adjunto

Art. 7º São atribuições do Adido Adjunto:

I - prestar assistência ao Adido Policial Federal em todas as suas atribuições;

II - auxiliar na gestão da adidância da Polícia Federal e executar atos de expediente;

III - realizar a prestação de contas de suprimento de fundos, de acordo com a Instrução Normativa – IN de regência; e

IV - desempenhar outras atividades que lhe forem determinadas pelo Adido Policial Federal ou, na ausência deste, pela Coordenação-Geral de Cooperação Internacional – CGCI/DPF.

Parágrafo único. Na hipótese do art. 2º, § 2º, as atribuições previstas nos incisos I a IV serão desempenhadas pelo Adido. (NR) ([Redação dada pela Instrução Normativa nº 104-DG/PF, de junho de 2016](#))

Seção III Do Oficial de Ligação

Art. 8º São atribuições do Oficial de Ligação da Polícia Federal:

I - realizar o intercâmbio e o compartilhamento de informações de natureza policial e de segurança pública;

II - prestar apoio logístico, conforme solicitado pelo Coordenador-Geral de Cooperação Internacional, em trabalhos de natureza policial e às missões policiais eventuais no exterior;

III - realizar a prestação de contas de suprimento de fundos, de acordo com as normas pertinentes;

IV - comunicar às unidades centrais ou descentralizadas, de imediato, evento ou fato relacionado à segurança pública que possa ter repercussão no Brasil; e

V - desempenhar outras atividades determinadas pelo Adido Policial no país em que está acreditado ou pelo Coordenador-Geral de Cooperação Internacional.

Parágrafo único. As atividades do Oficial de Ligação da Polícia Federal serão direcionadas ao atendimento de missão específica, estabelecida pelo Diretor-Geral no ato de indicação.

CAPÍTULO IV DOS VÍNCULOS E SUBORDINAÇÕES

Art. 9º A adidância da Polícia Federal ficará subordinada ao chefe da missão diplomática e vinculada técnica e administrativamente à CGCI/DPF.

Art. 10. A adidância da Polícia Federal ocupará preferencialmente as instalações da missão diplomática brasileira no exterior.

Parágrafo único. Na hipótese de o Adido Policial Federal ser designado para exercer suas atividades junto a mais de uma missão diplomática, seu escritório ficará instalado na missão-sede.

Art. 11. O Oficial de Ligação e o Adido Adjunto ficarão subordinados ao Adido Policial Federal da missão-sede e, na ausência deste, à CGCI/DPF.

Parágrafo único. Nos locais em que o escritório do Oficial de Ligação estiver localizado em território descontínuo ou em organismo internacional, ele ficará subordinado à CGCI/DPF.

~~Art. 12. As Ordens de Missão Policial — OMPs serão expedidas pelo Adido Policial Federal.~~

~~Parágrafo único. Em postos onde haja somente um servidor lotado, a OMP será expedida pela CGCI/DPF.~~

Art. 12. As Ordens de Missão Policial aos Adidos Policiais e aos Oficiais de Ligação sem subordinação a Adidos serão expedidas pela Coordenação-Geral de Cooperação Internacional - CGCI/DIREX/PF, mediante solicitação do respectivo posto.

Parágrafo único. O Adido Policial expedirá as Ordens de Missão Policial aos servidores que lhe forem subordinados, com a devida e prévia ciência à CGCI/DIREX/DPF. (NR) [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 104-DG/PF, de junho de 2016\)](#)

Art. 13. As missões policiais no exterior devem comunicar-se diretamente com as unidades especializadas da Polícia Federal para intercâmbio de informações, conforme a atribuição e a natureza da matéria.

CAPÍTULO V DO PRAZO DE PERMANÊNCIA

Art. 14. Os Adidos Policiais Federais e os Adidos Adjuntos permanecerão em missão no exterior pelo prazo de três anos, podendo ser prorrogado uma única vez por até um ano, no interesse e a critério da Administração.

Parágrafo único. Os prazos de permanência do Adido Policial Federal e do Adido Adjunto serão preferencialmente estabelecidos com uma diferença de pelo menos três meses entre a assunção das respectivas funções, visando à transferência de informações e experiências.

Art. 15. O Oficial de Ligação permanecerá no posto pelo prazo necessário para atender às especificidades da missão estabelecida pelo Diretor-Geral no ato de indicação, não podendo ser fixado prazo inicial superior a dois anos.

Parágrafo único. O prazo de permanência poderá ser prorrogado no interesse e a critério da Administração, desde que não ultrapasse o total de quatro anos.

CAPÍTULO VI DA LOTAÇÃO

Art. 16. Os servidores em missões permanentes ou transitórias no exterior serão lotados na CGCI/DPF.

§ 1º Os setores de recursos humanos das unidades de origem providenciarão a remessa da pasta de assentamentos funcionais do servidor para a Coordenação de Recursos Humanos – CRH/DGP/DPF, tão logo ocorra o desligamento da última unidade de lotação.

§ 2º Ao final da missão no exterior, o servidor será removido diretamente do país de origem para a unidade de destino, a critério da Administração e conforme as normas que disciplinam as remoções.

CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO

Art. 17. As missões no exterior terão os resultados avaliados de acordo com as diretrizes expedidas pela CGCI/DPF.

Art. 18. Os Adidos Policiais Federais e os Oficiais de Ligação encaminharão relatório de atividades em meio eletrônico à CGCI/DPF mensalmente, até o décimo dia do mês subsequente, para fins de acompanhamento e avaliação.

§ 1º O relatório tratará das atividades desempenhadas no período e dos resultados alcançados, devendo conter:

I - indicação das atividades de representação em que esteve presente no período, com a descrição dos assuntos abordados e, no caso de eventos relevantes, acrescida da respectiva avaliação técnica e política;

II - relação dos pedidos de informação atendidos, formulados por unidades da Polícia Federal, por outros órgãos públicos brasileiros e pelo governo local, resguardando-se as informações de caráter sigiloso;

III - indicação das atividades de capacitação realizadas por servidores do DPF;

IV - análise da conjuntura de interesse da Polícia Federal, envolvendo principalmente as instituições policiais e a segurança pública do país em que está acreditado; e

V - indicação das atividades administrativas relativas às instalações, bens do acervo patrimonial, suprimento de fundos e afastamentos de qualquer natureza.

§ 2º O relatório referente ao último mês do ano deverá conter, além do disposto no § 1º, balanço anual sobre o trabalho desenvolvido pela respectiva representação, com avaliação dos resultados alcançados.

§ 3º A CGCI/DPF analisará os relatórios e realizará a difusão ou interlocução com as áreas de interesse da Polícia Federal.

§ 4º Os relatórios dos Oficiais de Ligação que não estejam servindo em território descontínuo ou em organismo internacional serão encaminhados ao Adido Policial Federal da missão-sede.

CAPÍTULO VIII DA INDICAÇÃO DOS REPRESENTANTES

Art. 19. A indicação de servidor para as funções de Adido Policial Federal, de Adido Adjunto e de Oficial de Ligação será feita pelo Diretor-Geral.

§ 1º O Diretor-Executivo encaminhará ao Diretor-Geral, sessenta dias antes do prazo previsto no art. 21, relação dos servidores cadastrados para exercera funções de Adido Policial Federal, de Adido Adjunto e de Oficial de Ligação.

§ 2º O Diretor-Geral indicará ao Ministro de Estado da Justiça nomes de servidores para o exercício das respectivas funções, bem como o período de duração da missão, com encaminhamento de minuta de exposição de motivos e do projeto de decreto de nomeação ou de portaria de designação para missão no exterior.

Art. 20. São requisitos para ser indicado às funções de Adido Policial Federal e Adido Adjunto:

I - ser Delegado de Polícia Federal da ativa e estar posicionado na classe especial, para exercer a função de Adido Policial Federal;

II - ser integrante da ativa de um dos cargos da carreira policial não previstos no inciso I e estar posicionado na classe especial, para exercer a função de Adido Adjunto;

III - possuir conhecimento técnico, experiência profissional e perfil adequado ao desempenho da função;

IV - não ter sofrido punição disciplinar grave nos cinco anos imediatamente anteriores à indicação;

V - não ter sido condenado em processo criminal transitado em julgado, salvo se cumpridos os requisitos do art. 94 do Código Penal;

VI - apresentar prova preliminar de aptidão mediante inspeção de saúde, expedido ou homologado por médico da Polícia Federal, em conformidade com o Decreto nº 74.846, de 6 de novembro de 1974, e demais normas pertinentes;

VII - possuir conhecimento em idioma suficiente ao bom desempenho da função; e

VIII - não ter exercido a função de Adido Policial Federal ou de Adido Adjunto nos três anos anteriores à indicação.

§ 1º Ao Oficial de Ligação aplicam-se as disposições dos incisos III, IV, V, VI e VII.

§ 2º A CGCI/DPF solicitará informações sobre o servidor indicado para a missão no exterior à Corregedoria-Geral – COGER/DPF, à Diretoria de Gestão de Pessoal – DGP/DPF e à DIP/DPF.

Art. 21. As indicações para as missões serão realizadas preferencialmente com antecedência mínima de cento e oitenta dias da data prevista para a partida do servidor para o exterior.

Art. 22. O Diretor-Geral poderá propor ao Ministro da Justiça, a qualquer tempo, por razões de conveniência e oportunidade, a substituição do servidor designado para missão no exterior.

CAPÍTULO IX DA PREPARAÇÃO PARA A MISSÃO

Seção I Do Cronograma

Art. 23. Após a publicação do decreto de nomeação no Diário Oficial da União, o Adido Policial Federal e o Adido Adjunto ficarão à disposição da CGCI/DPF, que elaborará o cronograma da missão contendo os seguintes dados:

I - período de trânsito no Brasil de até quinze dias; II -

data de partida para o exterior;

III - período de viagem: pelo menos um dia para os países da América do Sul e dois dias para os demais países, excluídos dos períodos de trânsito;

IV - período de trânsito no exterior de até quinze dias;

V - data de assunção da função; e

VI - data do término da função.

§ 1º Não se aplica o presente calendário ao exercício da atividade de Oficial de Ligação, sendo assegurado ao servidor designado para missão com permanência inferior a dois anos o prazo de até trinta dias para o início das suas funções no exterior, contados da publicação do ato de designação.

§ 2º Quando se tratar de missão transitória com permanência de dois anos, o Oficial de Ligação terá assegurado o prazo de até três meses para o início das suas funções no exterior, contados da publicação do ato de designação.

§ 3º A CGCI/DPF comunicará à DGP/DPF, com antecedência mínima de noventa dias do término da missão, o calendário de retorno do servidor, contendo a proposta de lotação de destino.

Seção II Da Capacitação

Art. 24. A capacitação dos servidores indicados para missão no exterior abrangerá estudos sobre a área ou região onde desempenhará suas funções, bem como as respectivas atribuições e responsabilidades.

§ 1º A capacitação será organizada pela CGCI/DPF, devendo o conteúdo programático ser elaborado com a participação das Diretorias.

§ 2º A capacitação poderá ocorrer em curso de Ensino a Distância -EAD.

CAPÍTULO X DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS

Seção I Do Enquadramento da Missão, da Retribuição e dos Direitos

Art. 25. Publicado o ato de nomeação, será publicada portaria enquadrando a missão e definindo a retribuição e os direitos dos servidores designados, nos termos da legislação aplicável e conforme as tabelas de escalonamento vertical constantes dos anexos I e II desta instrução normativa.

Art. 26. Para efeitos de transporte de mobiliário aplica-se a tabela referente aos servidores civis, constante do anexo IV do Decreto nº 71.733/73.

Seção II Das Férias, Licenças e Afastamentos

Art. 27. As férias pendentes deverão ser usufruídas antes do início da missão.

Art. 28. O gozo de férias no exterior fica limitado a um período de trinta dias para cada ano de duração da missão, admitindo-se o fracionamento em três períodos, na forma da IN de regência, observados o interesse da Administração e as seguintes disposições:

I - o servidor em missão no exterior somente poderá usufruir suas primeiras férias após seis meses da data da assunção da função;

II - a programação das férias realizada na unidade de origem deverá ser comunicada à CGCI/DPF para fins de conhecimento, controle e reprogramação; e

III - antes do início do gozo das férias, o servidor deverá informar à CGCI/DPF o telefone de contato e o endereço onde poderá ser localizado.

Art. 29. O Adido Policial Federal, o Adido Adjunto e o Oficial de Ligação que não usufruírem férias no decurso do prazo de sua missão, poderão fazê-lo a partir do dia subsequente ao término da missão:

I - no exterior, não fazendo mais jus à retribuição prevista na Lei 5.809/72, bem como não sendo esse tempo computado como período de missão, para qualquer efeito; ou

II - no Brasil, após o regresso, com pagamento da remuneração do cargo efetivo em moeda nacional.

Art. 30. Sem prejuízo da retribuição e dos demais direitos e vantagens, poderá o servidor lotado em postos dos grupos “C” e “D” por tempo igual ou superior a dois anos, afastar-se do serviço uma vez a cada seis meses de exercício da função, às suas expensas, por um período de quinze dias.

~~§ 1º O servidor somente poderá afastar-se após autorização da CGCI/DPF, que organizará a relação dos postos e a periodicidade dos afastamentos, não sendo permitida a ausência simultânea do Adido Policial Federal e do Adido Adjunto.~~

§ 1º O servidor somente poderá afastar-se após autorização da CGCI/DIREX/PF, que organizará a relação dos postos e a periodicidade dos afastamentos, não sendo permitida, nos postos providos de Adido Policial Federal e de Adido Adjunto, a ausência simultânea de ambos. (NR) [\(Redação dada pela Instrução Normativa nº 104-DG/PF, de 09 de junho de 2016\)](#)

§ 2º Não serão autorizados afastamentos semestrais em períodos imediatamente anteriores ou posteriores a férias ou outros afastamentos voluntários, ao início ou ao término da missão.

§ 3º Não serão acumulados os períodos de afastamento semestral não usufruídos.

Art. 31. No tocante a outros afastamentos ou licenças, aplica-se, no que couber, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

CAPÍTULO XI DOS DEVERES

Art. 32. O servidor em missão no exterior deverá, sem prejuízo dos dispositivos da Lei nº 4.878/65e da Lei nº 8.112/90:

I - conhecer e observar as leis e costumes do país para o qual for designado, assim como o protocolo e as normas do cerimonial da missão diplomática;

II - manter comportamento correto e decoroso na vida pública e privada;

III - abster-se de quaisquer manifestações públicas, escritas ou orais, sobre assuntos relativos às políticas interna e externa brasileiras e sobre assuntos relativos à política do país onde exerce a missão, sem a prévia autorização do chefe da missão diplomática;

IV - prestar assistência aos policiais federais em trânsito ou em missão de caráter permanente ou transitório, quando solicitado;

V - não se afastar de sua sede sem prévia autorização da CGCI/DPF; e

VI - cumprir outros deveres estabelecidos pelo Coordenador-Geral de Cooperação Internacional.

Parágrafo único. O Oficial de Ligação não necessita de autorização prévia da CGCI/DPF para viajar em missão oficial da instituição internacional na qual exerce suas atividades, devendo, nesse caso, apenas comunicar o seu deslocamento.

CAPÍTULO XII DAS COMPETÊNCIAS

Art. 33. Compete às Diretorias propor a criação e a extinção de missão transitória no exterior, conforme as respectivas áreas de atuação, bem como apresentar as atividades de interesse da Polícia Federal no exterior.

Art. 34. À Diretoria-Executiva - DIREX/DPF compete propor a criação e a extinção de missão permanente no exterior.

Art. 35. Compete à CGCI/DPF a adoção das medidas necessárias à manutenção e ao exercício das missões policiais no exterior, dentre as quais:

I - elaborar os planos de atividades de interesse da Polícia Federal no exterior;

II - elaborar pareceres sobre a criação e extinção de missão permanente ou transitória no exterior;

III - processar e difundir os documentos de natureza policial e de segurança pública recebidos das adidâncias, após a análise da conveniência;

IV - orientar, apoiar e controlar os atos de gestão necessários à instalação e manutenção das unidades, relacionados a patrimônio, material, serviços gerais, execução orçamentária e financeira, conforme diretrizes da Diretoria de Administração e Logística Policial – DLOG/DPF;

V - fornecer aos Adidos Policiais Federais e aos Adidos Adjuntos as informações necessárias ao desempenho das atividades administrativas de sua competência;

VI - executar os atos relativos à mala diplomática junto ao MRE;

VII - prestar as informações necessárias à CRH/DGP/DPF, visando manter atualizados os registros e assentamentos funcionais dos servidores em exercício no exterior;

VIII - prestar as informações necessárias à Coordenação de Administração – COAD/DLOG/DPF e à CRH/DGP/DPF para a correta execução das atividades relativas à folha de pagamentos, residência funcional, declaração de imposto de renda e ajudas de custo;

IX - adotar as providências cabíveis para atualizar periodicamente os índices do fator multiplicador aplicável às tabelas salariais dos servidores lotados no exterior, solicitando auxílio ao setor competente do MRE, sempre que necessário;

X - acompanhar e avaliar as missões permanentes ou transitórias no exterior; e

XI - articular-se com a Assessoria Internacional do Ministério da Justiça e com o MRE.

XII - expedir Ordens de Missão Policial aos Adidos Policiais e aos Oficiais de Ligação sem subordinação a Adidos, mediante solicitação do respectivo posto. (NR) ([Redação dada pela Instrução Normativa nº 104-DG/PF, de 09 de junho de 2016](#))

CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. A criação de missões permanentes ou transitórias no exterior deverá ser precedida de consulta à DLOG/DPF, quanto à disponibilidade orçamentária para fins de instalação, manutenção, remuneração dos servidores e outras despesas pertinentes.

Art. 37. As adidâncias terão como sigla as letras maiúsculas ADIPF, seguidas de uma barra e das três letras utilizadas pela **International Air Transport Association – IATA** para designar a respectiva cidade.

Art. 38. No caso de necessidade de concessão de beneplácito, o servidor nomeado aguardará, no Brasil, o atendimento da formalidade protocolar para o início da missão.

Art. 39. A documentação referente à indicação do servidor deverá ser arquivada na CGCI/DPF, à exceção do resultado da consulta à DIP/DPF.

Art. 40. Em caráter de urgência, quando a sede da missão no exterior não dispuser de assistência médico-hospitalar apropriada e for comprovadamente necessária a sua utilização, a CGCI/DPF providenciará a solicitação de transporte do Adido Policial Federal, do Adido Adjunto, do Oficial de Ligação e dos respectivos dependentes.

Art. 41. O SISDOC-I, ou outro sistema determinado pela DIP/DPF, será de utilização obrigatória para o envio de dados de inteligência policial e estratégica, e o SINTERPOL, ou outro sistema indicado pela CGCI/DPF, será utilizado para registro e envio de informações administrativas e demandas de cooperação policial internacional.

Art. 42. Os bens que integram o acervo patrimonial das missões no exterior serão utilizados no interesse do desenvolvimento das suas atividades, obedecendo-se aos princípios que regem a Administração Pública.

Parágrafo único. Demonstrada a necessidade e o interesse público, poderá haver compartilhamento dos bens disponíveis com representações diplomáticas brasileiras ou com outros entes públicos brasileiros sediados no exterior.

Art. 43. As despesas com telefonia e transmissão de dados devem obedecer aos limites estabelecidos nas normas pertinentes.

Art. 44. Os prazos previstos no art. 14 aplicam-se somente às missões no exterior cujos servidores sejam indicados após a publicação desta IN.

Art. 45. Esta IN não se aplica às missões eventuais no exterior.

Art. 46. Os casos omissos serão dirimidos pela DIREX/DPF, observada a legislação pertinente.

Art. 47. Esta IN entra em vigor na data de sua publicação em boletim de serviço e

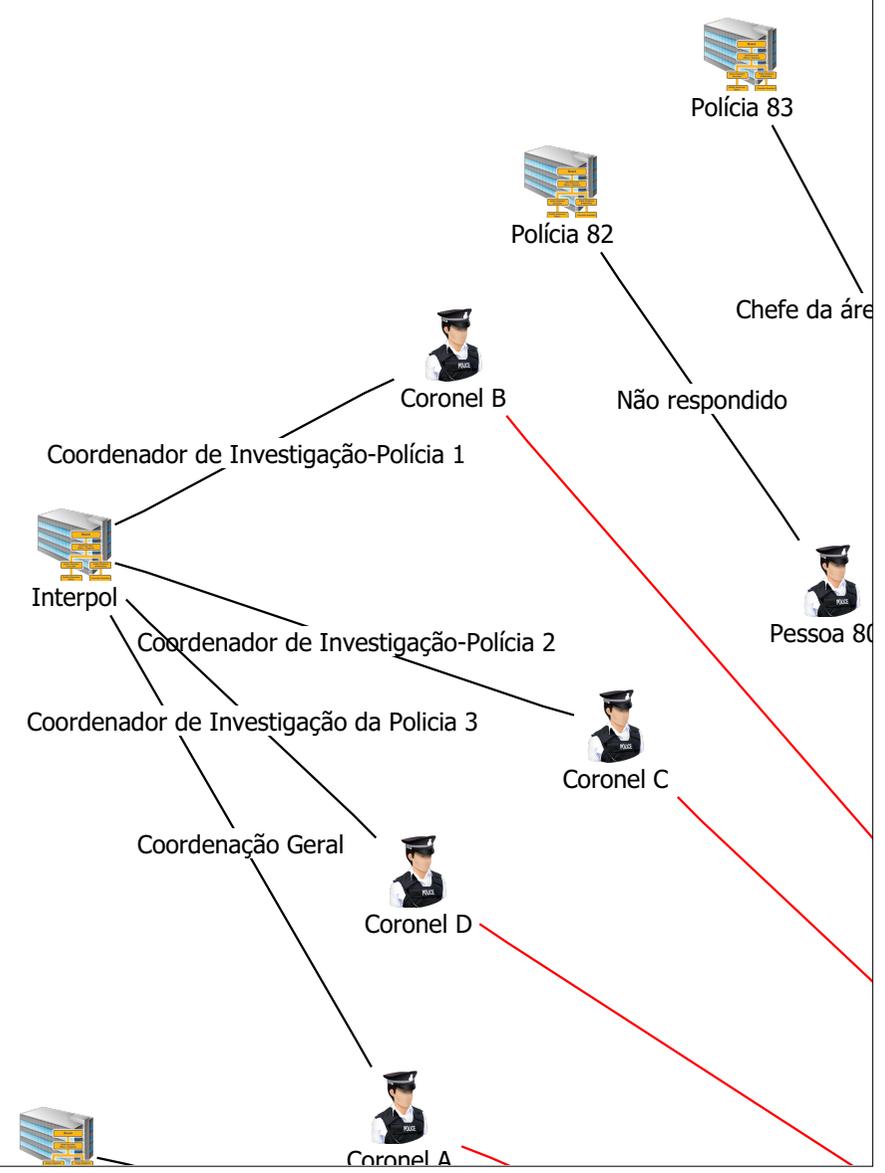
revoga a

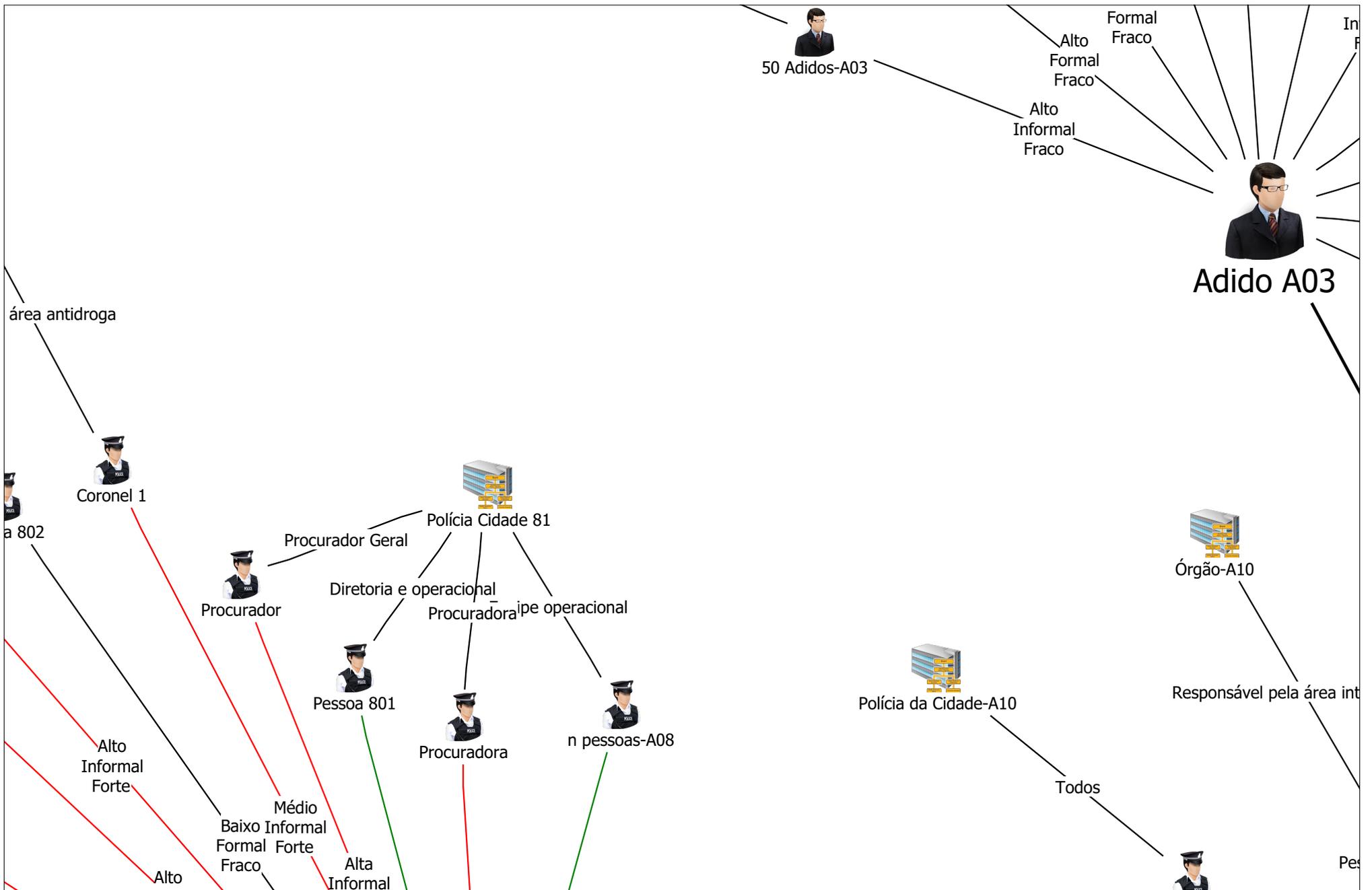
IN nº 56/2012-DG/DPF, de 06 de fevereiro de 2012.

(Publicada no BS nº 230, de 3 de dezembro de 2014)

**ANEXO C – REDE INTERORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS
ADIDOS DA POLÍCIA FEDERAL (FIGURA 20 AMPLIADA)**



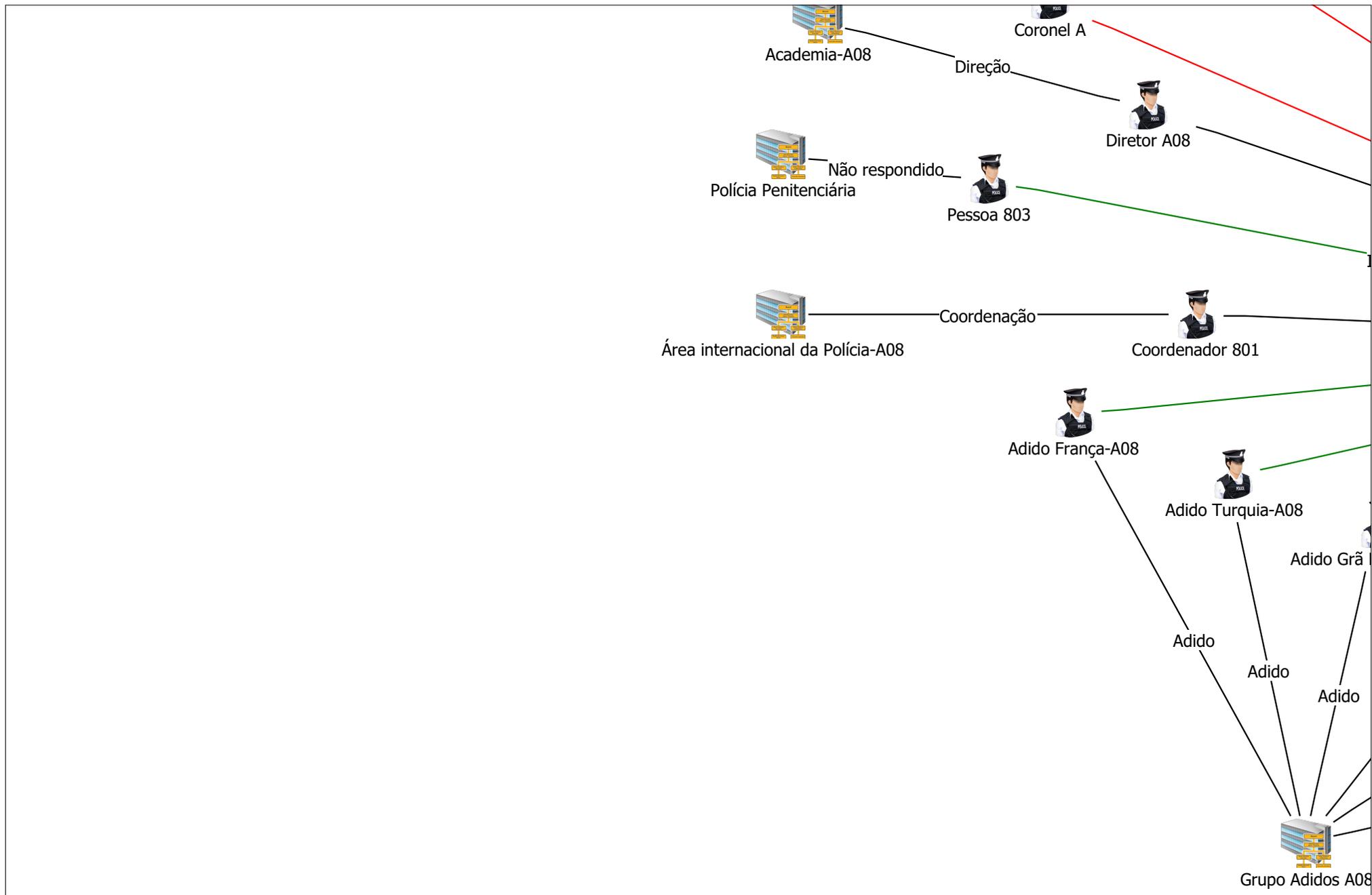


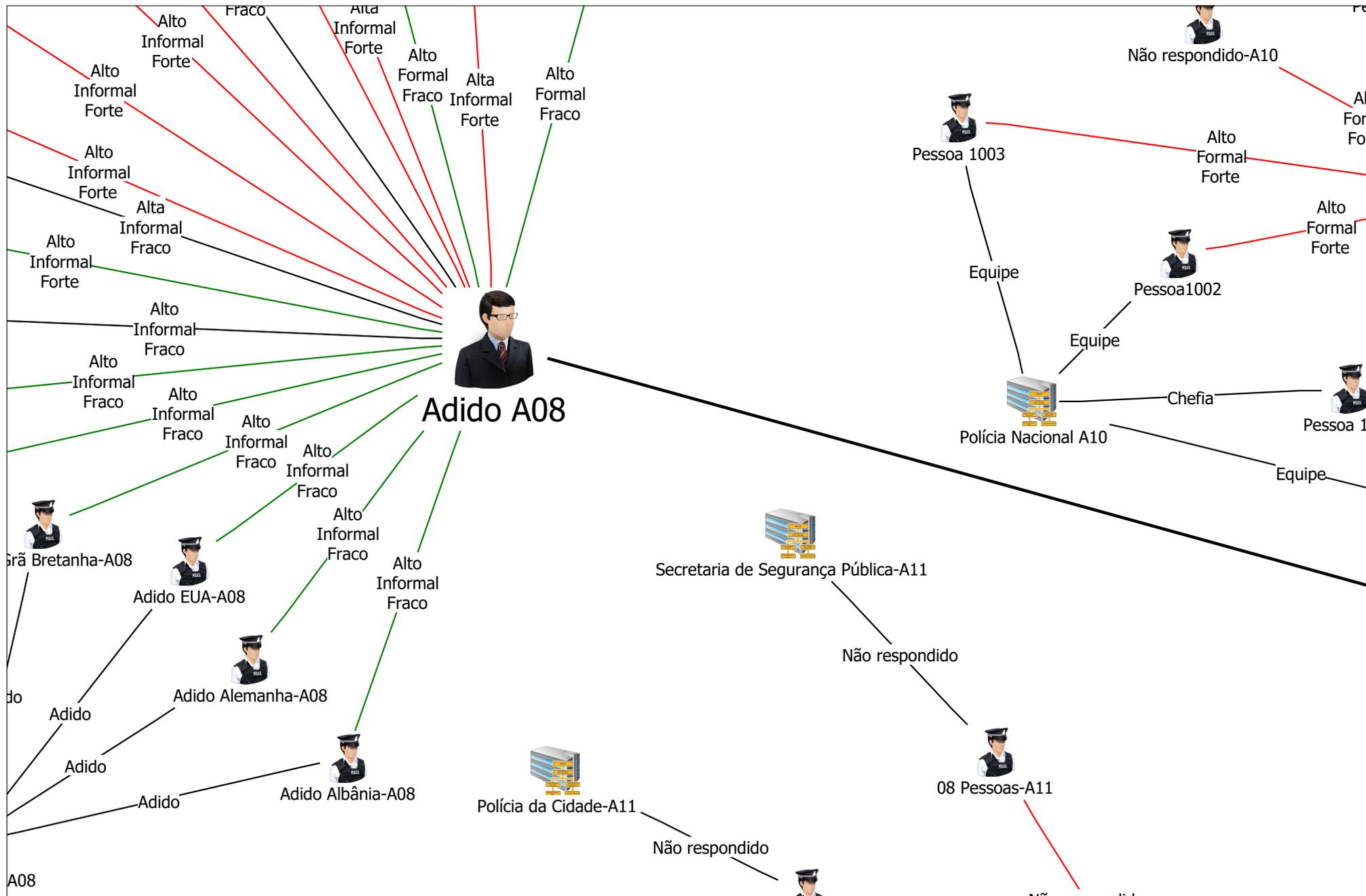


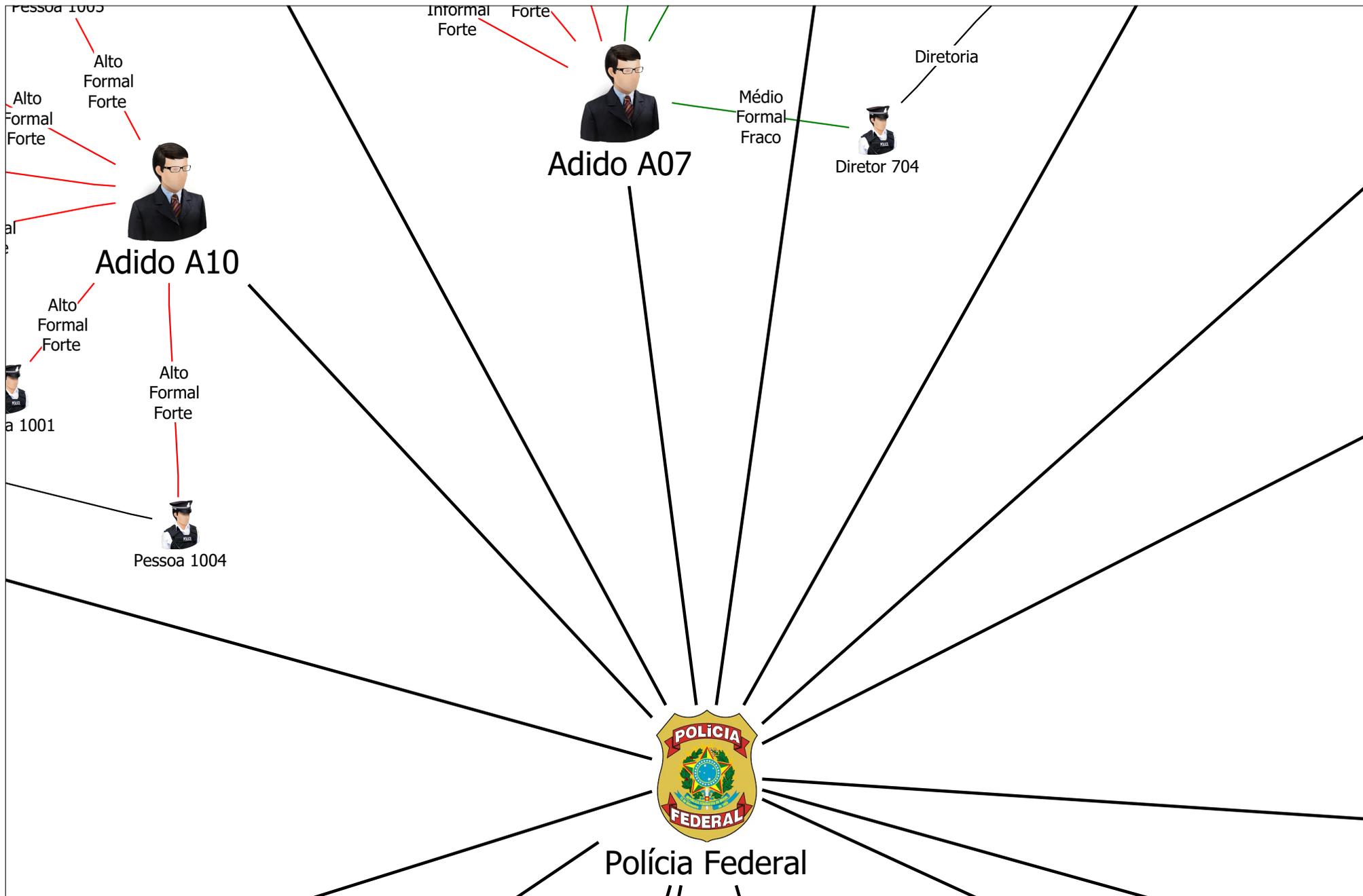
14



idância França-A14







Adidância EUA-A14

606
a-6-A06

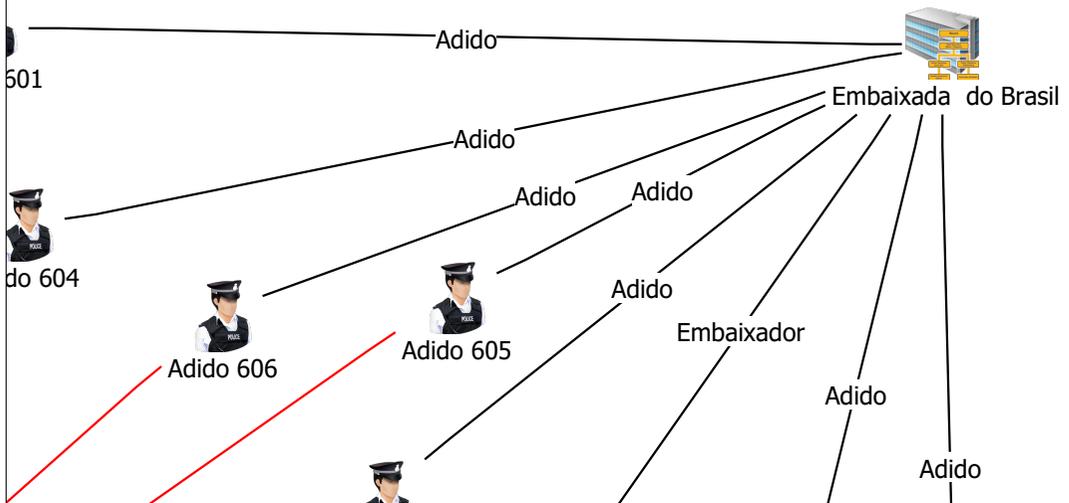
601

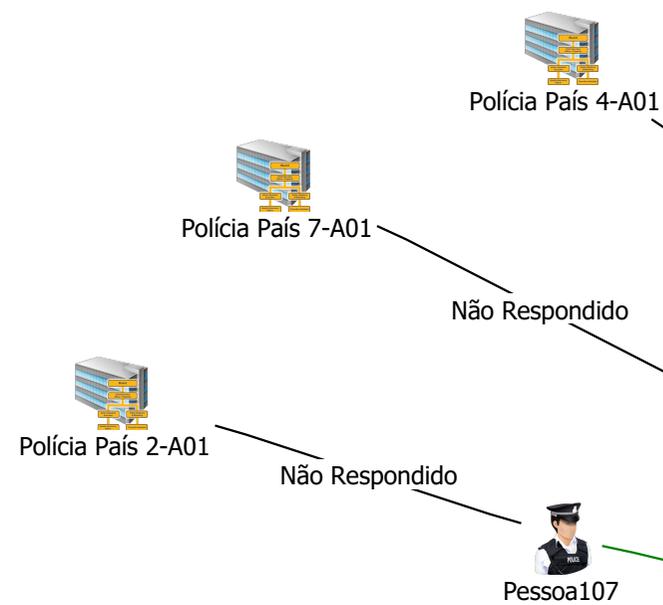
do 604

Adido 606

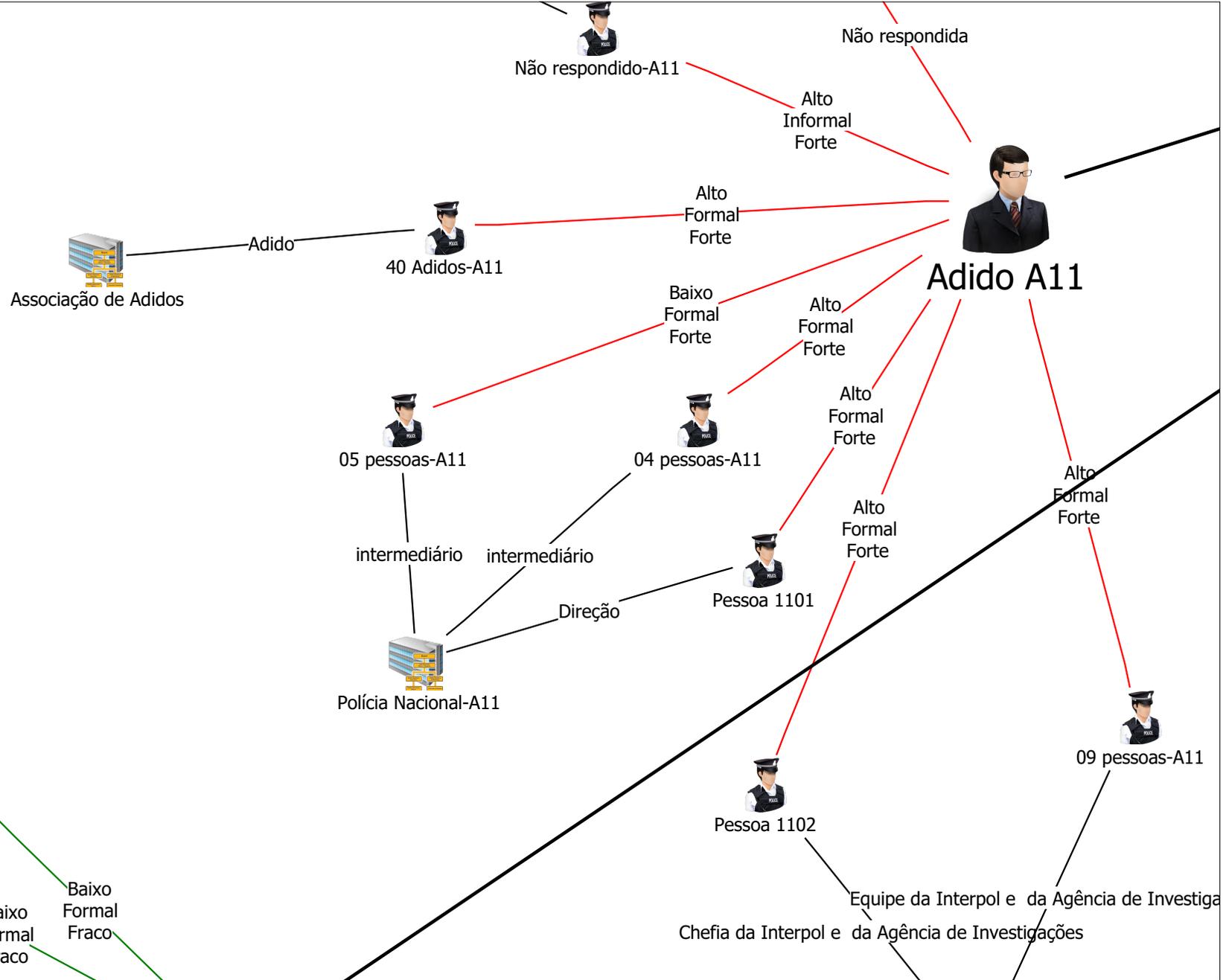
Adido 605

Embaixada do Brasil

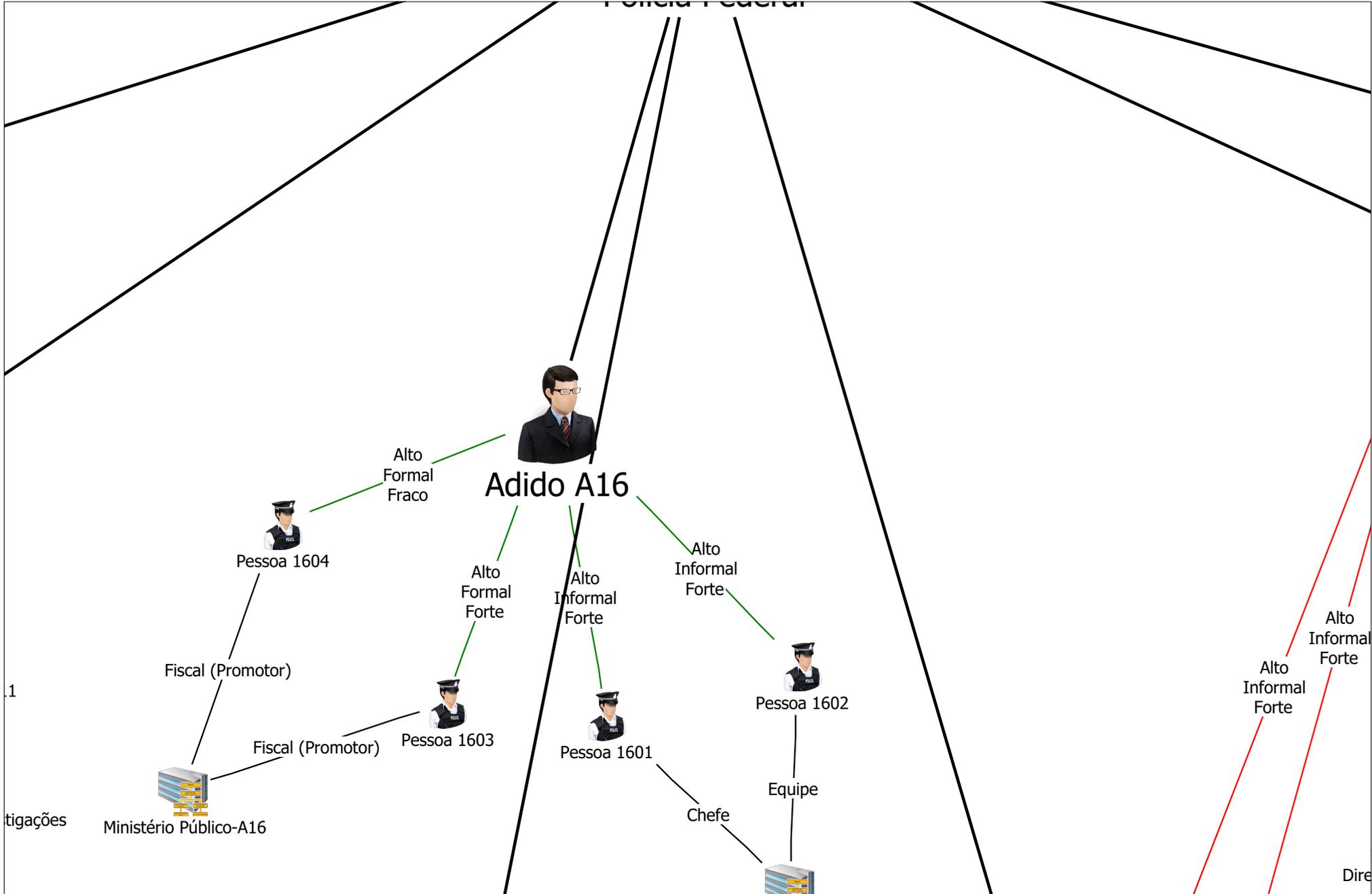


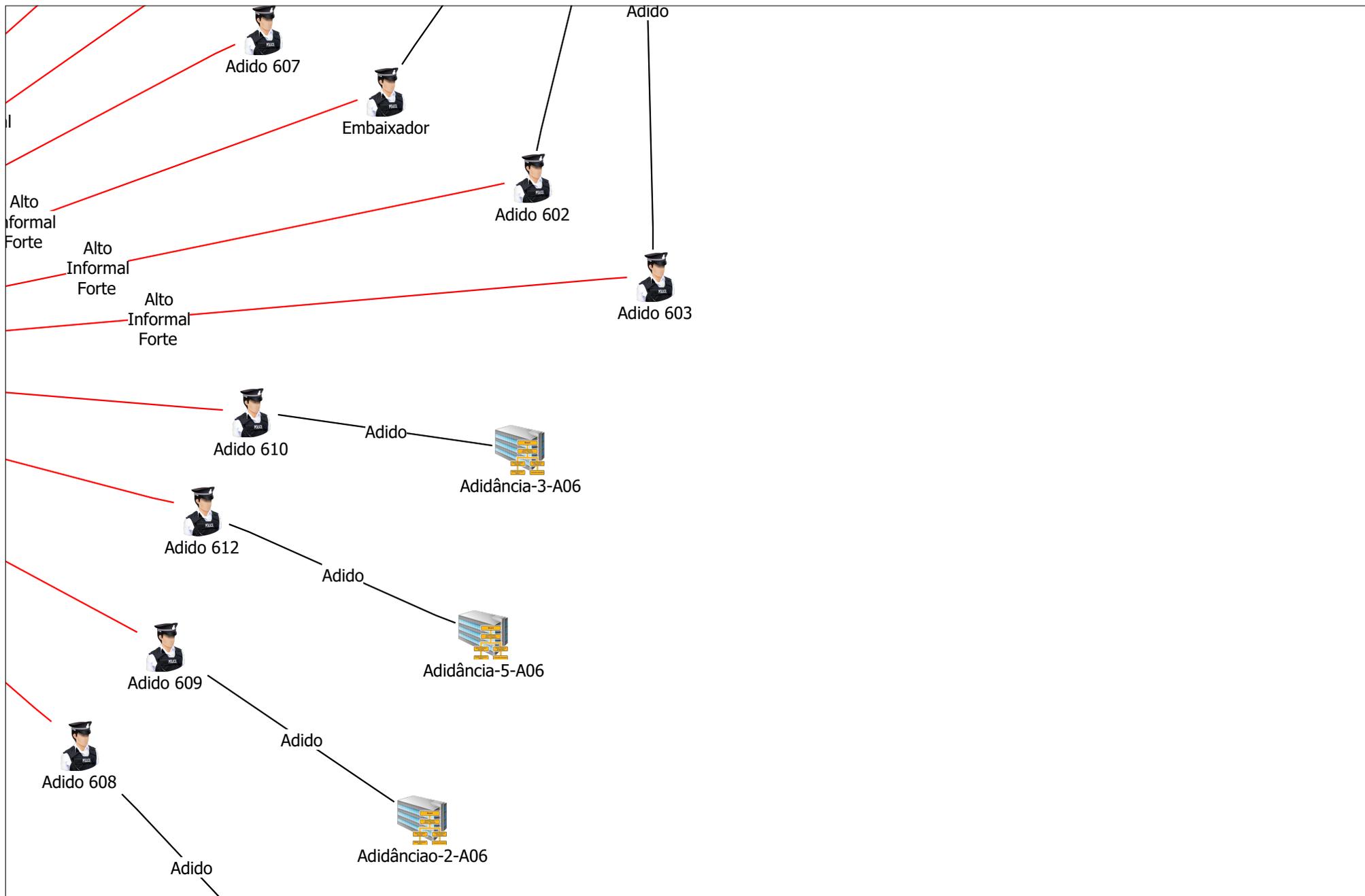


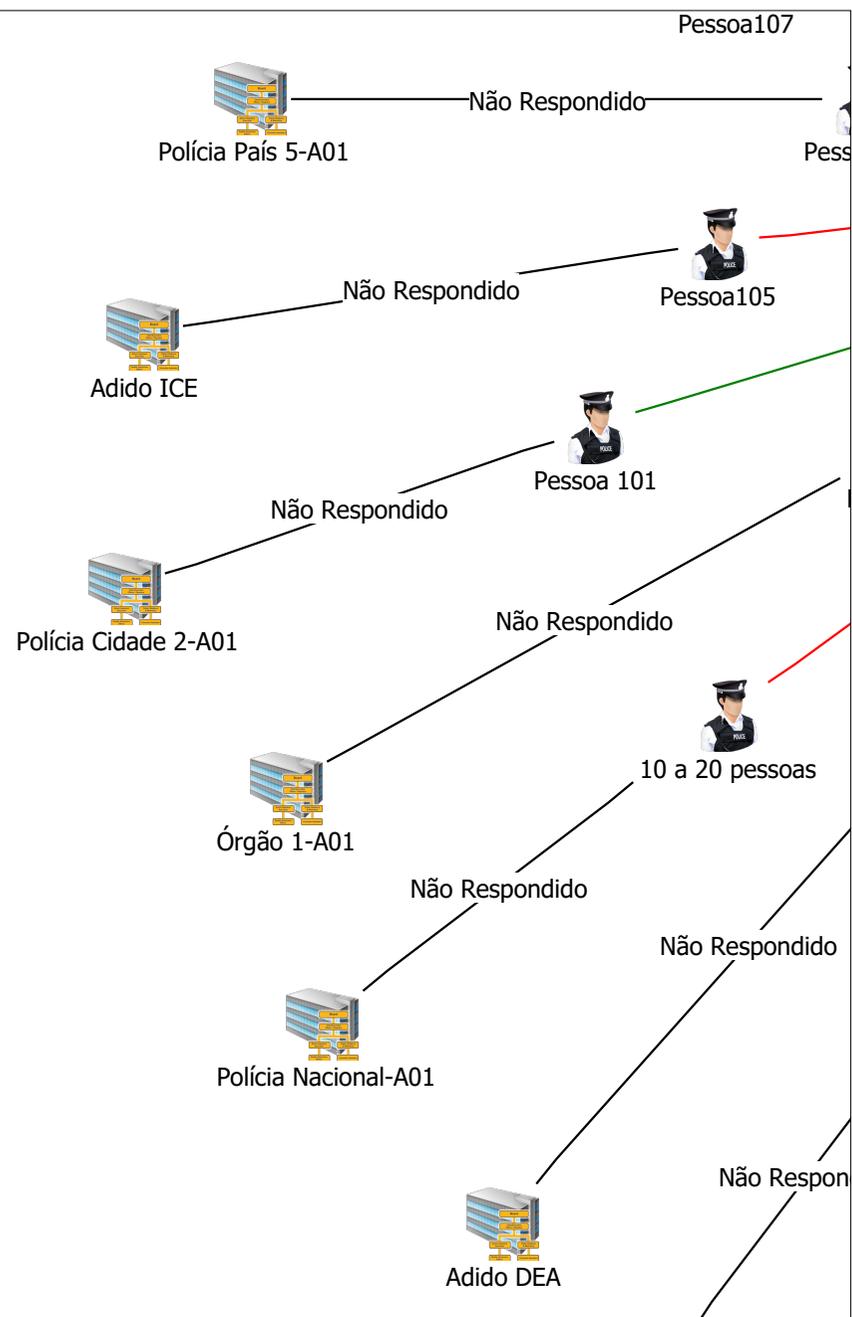
A08

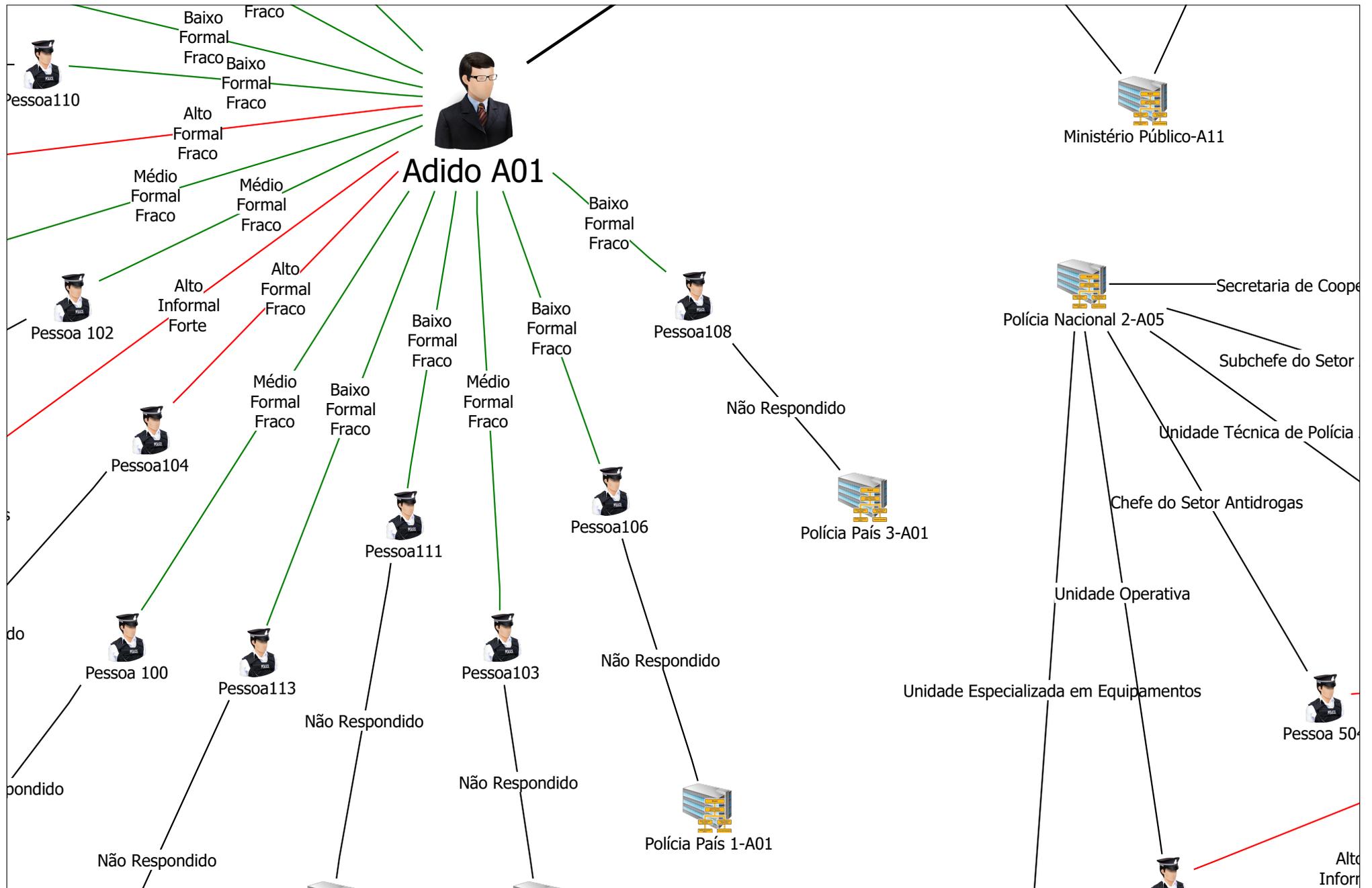


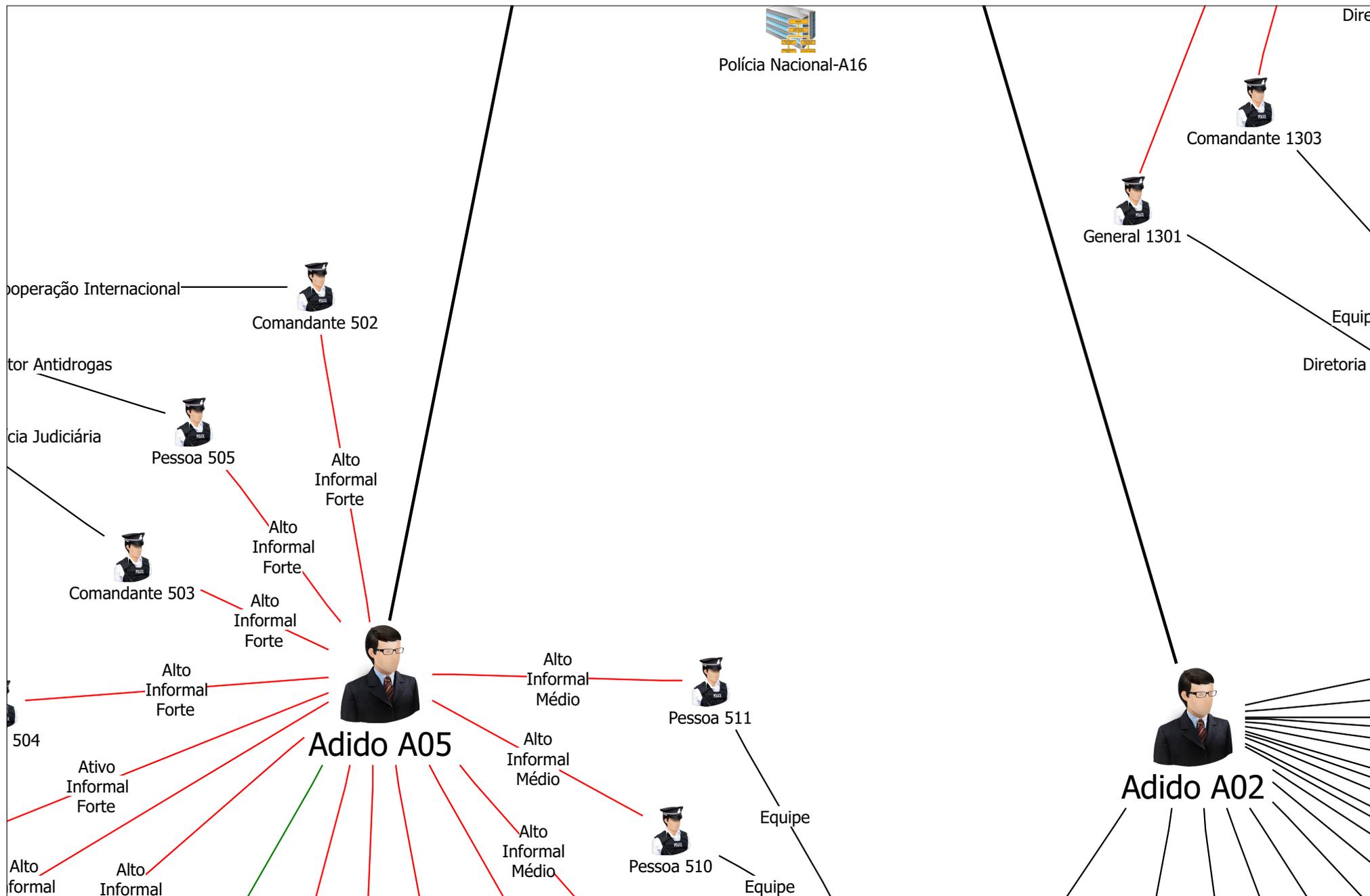
01

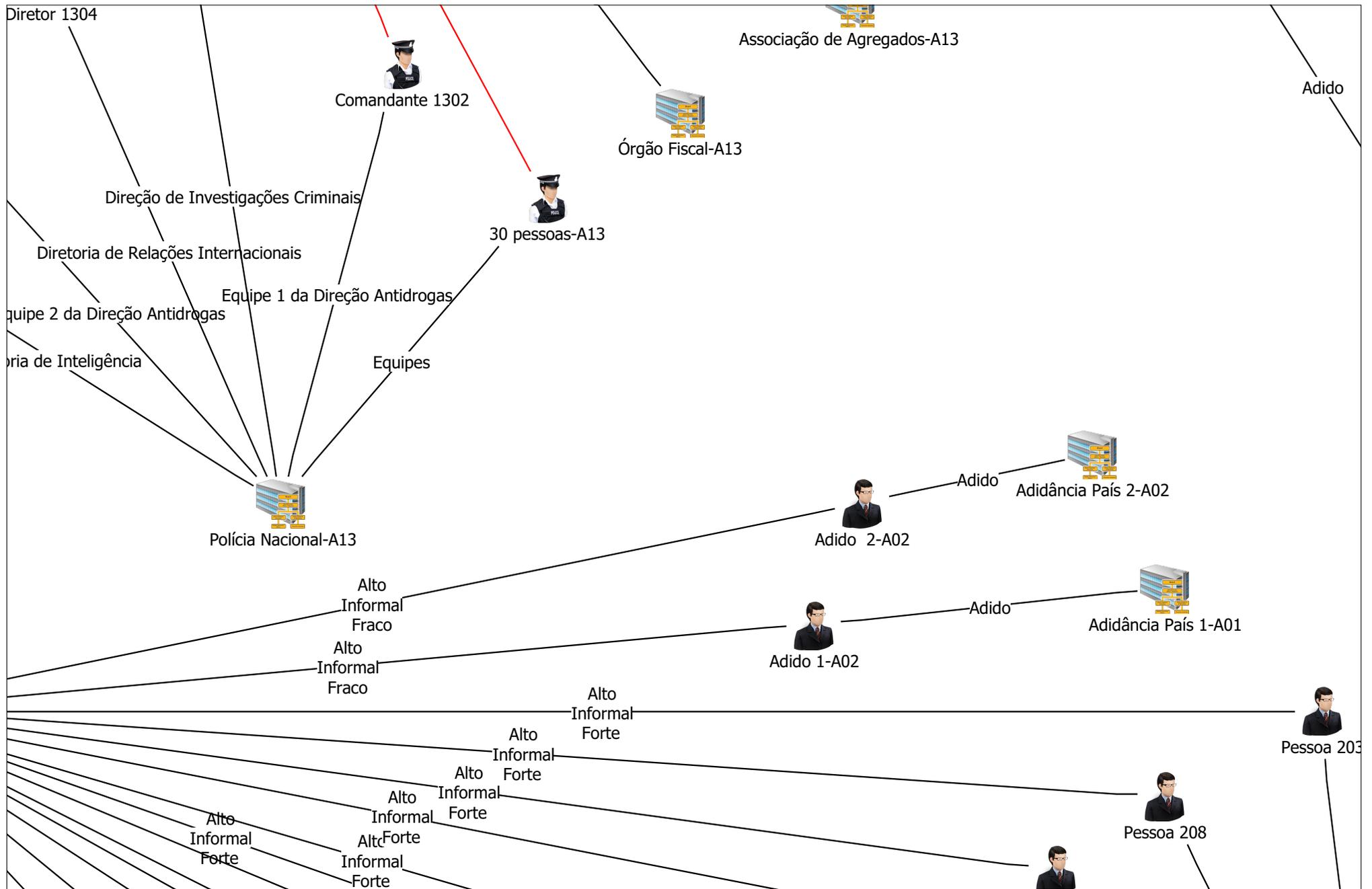












7.1.1.1.1

o

Adidância-1-A06



Adidância-4-A06

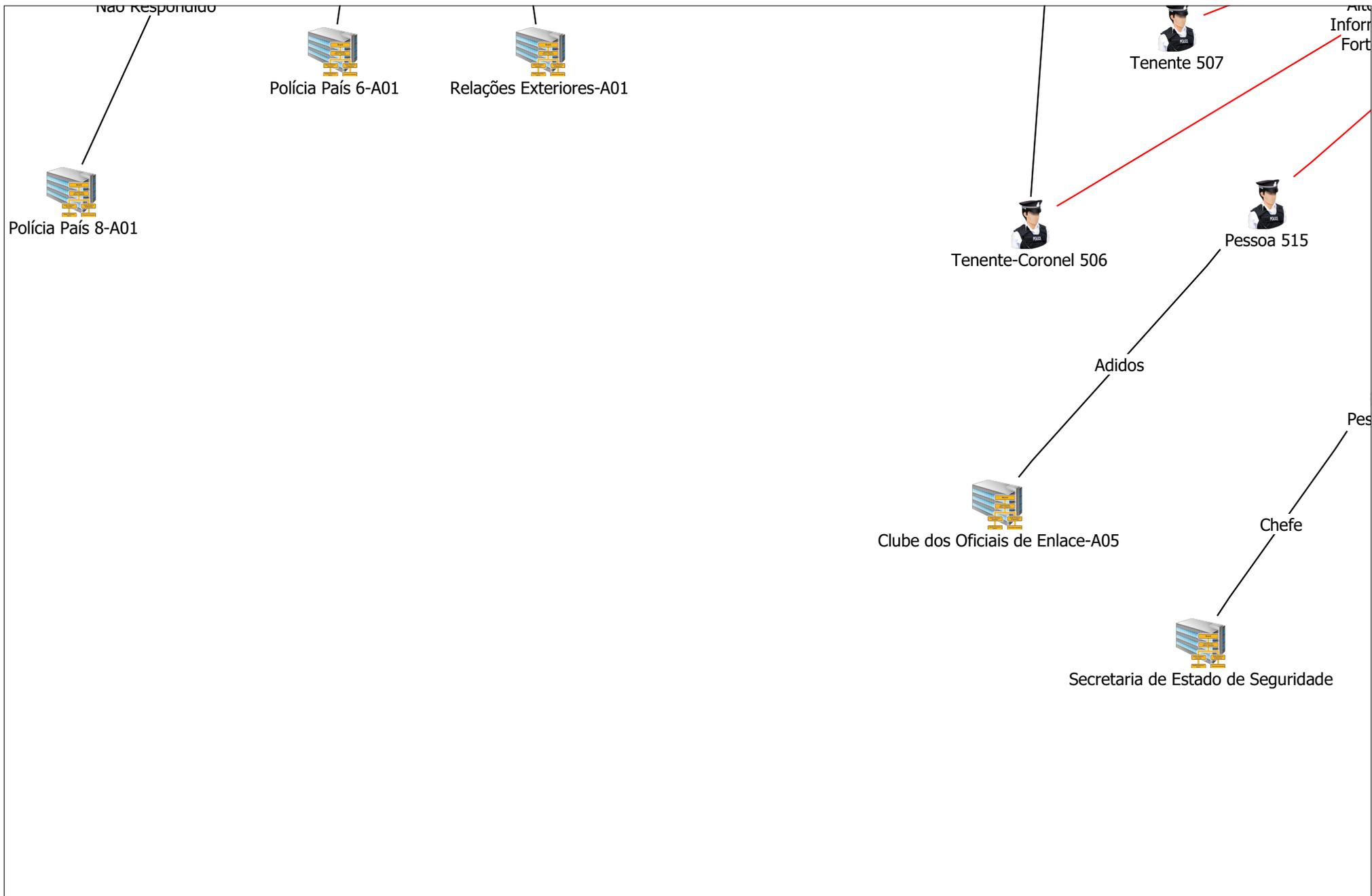


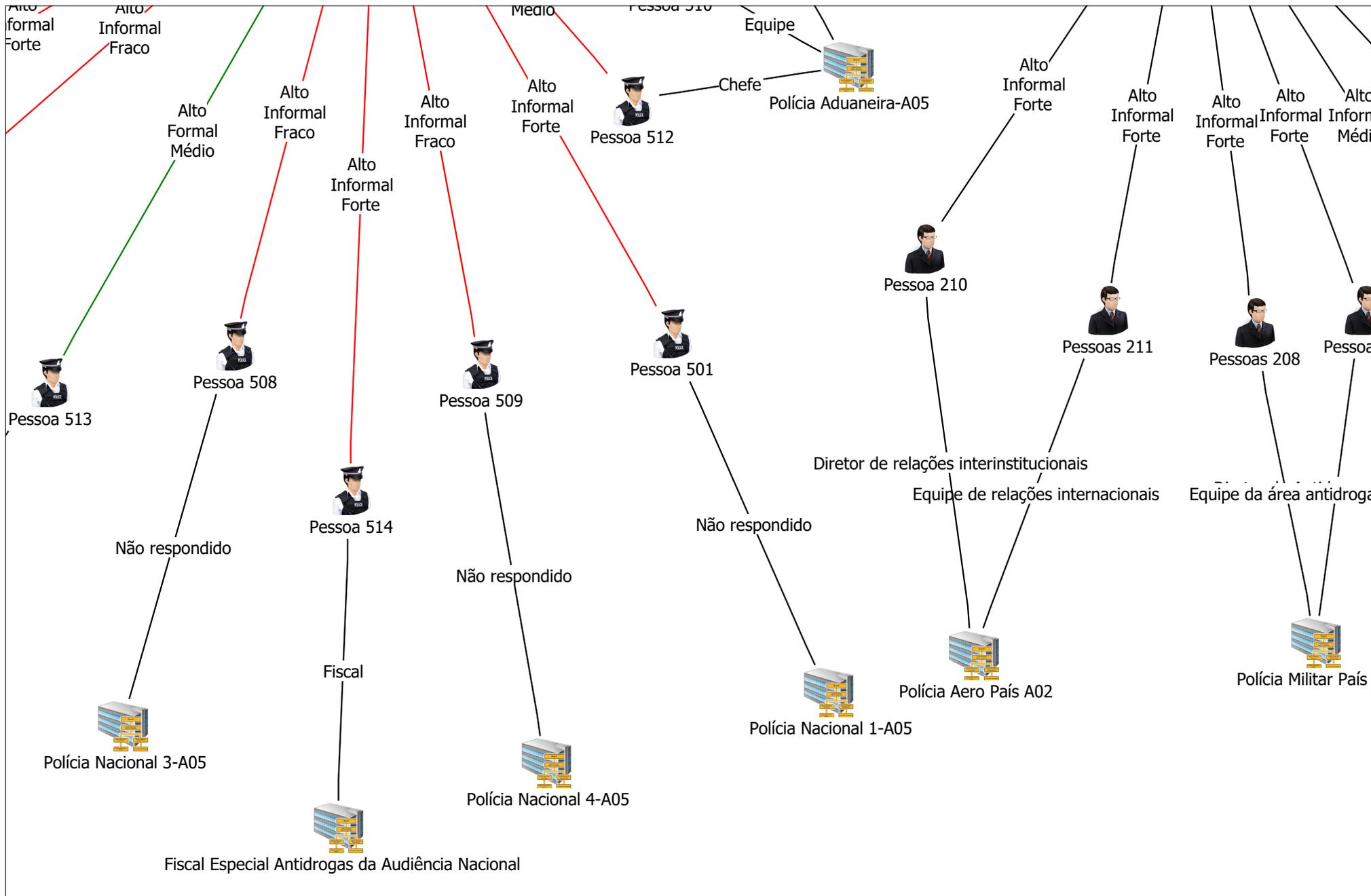
203



Polícia Cidade 1-A01

Pol

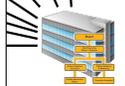




antiterrorismo

ismo

o



a Federal País A02