

ANTECEDENTES DO COMPORTAMENTO DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO NO SETOR PÚBLICO: CAMINHOS PARA PESQUISAS FUTURAS

Waldemir Paulino Paschoioto¹;

Vanessa de Oliveira Debiasi²;

Cristiano J. Castro de Almeida Cunha³;

Solange Maria da Silva⁴.

Abstract: *Contemporary Public Administration faces increasingly complex challenges. New ideas are needed to expand your ability to solve problems and deliver public value to society. The aim of this paper is to identify opportunities for future research related to the antecedents of innovation and entrepreneurship behaviors in the public service. Through the integrative review methodology, we sought to identify existing gaps and possible connections that could help in future paths for research in the area. The literature analysis showed that the topic needs to be deepened in the context of small municipalities, and can be approached from three interaction systems, which precede the studied behaviors: leadership, context and individuality.*

Keywords: *Innovation. Entrepreneurship. Background. Leadership. Public sector.*

Resumo: A Administração Pública contemporânea enfrenta desafios cada vez mais complexos. Novas ideias são necessárias para ampliar sua capacidade de resolver problemas e entregar valor público à sociedade. O objetivo deste trabalho é identificar oportunidades de pesquisas futuras relacionadas aos antecedentes dos comportamentos de inovação e

¹ Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – Florianópolis/SC – Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7419-028X>. e-mail: paschoiottow@gmail.com

² Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – Florianópolis/SC – Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8620-8659>. e-mail: eng.vanessa25@gmail.com

³ Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – Florianópolis/SC – Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8459-6045>. e-mail: 01cunha@gmail.com

⁴ Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – Florianópolis/SC – Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1925-1366>. e-mail: solange.silva@ufsc.br

empreendedorismo no serviço público. Por meio da metodologia de revisão integrativa, buscou-se identificar as lacunas existentes e possíveis conexões que possam auxiliar nos caminhos futuros para as pesquisas da área. A análise da literatura demonstrou que o tema precisa ser aprofundado no contexto de pequenos municípios, podendo ser abordado a partir de três sistemas de interação, que antecedem os comportamentos estudados: liderança, contexto e individualidade.

Palavras-chave: Inovação. Empreendedorismo. Antecedentes. Liderança. Setor público.

1. INTRODUÇÃO

Há décadas, observam-se processos de modernização e reformas na administração pública visando tornar os serviços do Estado mais efetivos, menos voltados para sua própria estrutura e mais em prol da sociedade civil (Emmendoerfer, 2019). A administração pública contemporânea concebe o cidadão como cliente e procura adotar políticas de gestão típicas das organizações privadas, tais como gestão por resultados, inovação gerencial e desenvolvimento de lideranças (Oliveira, Sant'anna, & Vaz, 2010).

Nesta conjuntura, incentivar comportamentos de inovação e empreendedorismo no setor público é crucial pois, além de contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços oferecidos, o processo inovador pode intensificar a atuação governamental e sua capacidade para resolver problemas e entregar valor público à população. Assim, por meio de inovação e empreendedorismo, é possível otimizar os recursos disponíveis, com mais benefícios para a sociedade, usuária final dos serviços públicos (Maia, Castro, Nodari, & Oliveira, 2020).

Embora a literatura indique que a introdução de inovações no setor público contribui para lidar com problemas conhecidos e para induzir oportunidades relevantes para o crescimento econômico, bem-estar social e atração de investimentos (Avlonitis, Papastathopoulou, & Gounaris, 2001), existe um gap indicado pelo baixo volume de publicações sobre o tema. De fato, embora a produção científica sobre inovação e empreendedorismo no setor público seja crescente, Maia et al. (2020), Costa e Souza (2019), e Souza, Ferreira, Najberg e Medeiros (2015) postulam que o campo de pesquisa ainda é limitado e recomendam aumentar o conhecimento dos pesquisadores da área. Frente ao exposto, o objetivo do artigo é identificar oportunidades de pesquisas futuras relacionadas aos antecedentes dos comportamentos de inovação e empreendedorismo no serviço público.

Para atingir o objetivo, organizou-se o artigo em seis seções: 1) introdução; 2) apresentação dos conceitos teóricos que sustentam a pesquisa; 3) o percurso metodológico; 4) apresentação dos resultados; 5) discussão dos resultados; e 6) considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os eixos norteadores que formam o referencial teórico envolvem os temas: (i) inovação e empreendedorismo no setor público; e (ii) antecedentes dos comportamentos de inovação e empreendedorismo no setor público.

2.1. INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO NO SETOR PÚBLICO

A inovação está, há muito tempo, associada ao desenvolvimento econômico (Schumpeter, 1982). O termo inovação pode ser compreendido como a obtenção de uma nova tecnologia de produção, um novo produto, serviço ou processo de trabalho que ocorre por meio da destruição criativa, uma constante busca pela criação de algo novo que destrói velhas regras e estabelece outras novas (Schumpeter, 1982). Inovar, portanto, significa fazer novas combinações de meios produtivos para gerar desenvolvimento econômico.

Por meio da inovação, o empreendedor trata os recursos disponíveis, de forma mais eficiente, buscando uma nova forma de criar riqueza. Pode-se afirmar que a inovação dá origem ao recurso, pois não existe algo chamado de recurso até que o ser humano encontre um uso para coisa e assim a dote de valor econômico (Drucker, 2004). Mas o estudo da inovação não é encarado somente do ponto de vista da manufatura, também a inovação em serviços tem sido objeto de estudos acadêmicos.

De fato, há uma grande e crescente migração de parte da força de trabalho, antes envolvida na produção de bens materiais, para o envolvimento na produção e distribuição de informações e conhecimento (Lemos, 2000). A economia moderna se caracteriza tanto como uma economia de serviços como uma economia de inovação e pode, portanto, ser definida como uma economia de inovação em serviços (Gallouj, 2002), inclusive no campo governamental.

Na história da formação do Estado moderno brasileiro, a inovação no setor público tem sido objeto de constante interesse de políticos, governantes e acadêmicos, para lidar com os desafios socioeconômicos e as relações com outros países (Emmendoerfer, 2019). A inovação no setor público é entendida como a criação e implementação de novos processos, produtos, métodos e técnicas de prestação de serviços públicos, que impliquem melhor desempenho em termos de eficiência, eficácia e efetividade de resultados do setor público para a sociedade (Mulgan & Albury, 2003). Já o empreendedorismo no setor público se relaciona às características do empreendedor, ou seja, quem, de forma individual ou coletiva, idealiza, fomenta, produz, executa ou coordena a inovação no setor público (Morais, Valadares, Emmendoerfer, & Tonelli, 2015).

As primeiras evidências do empreendedorismo no setor público remontam à segunda metade do século XX, quando os governantes passaram a internalizar conceitos, até então desconhecidos ou não incorporados na Administração Pública, a fim de desenvolver as nações, de forma inovadora, enfrentar as crises e a escassez de recursos energéticos, bem como apresentar respostas mais eficientes às demandas da sociedade (Emmendoerfer, Araújo, Valadares, & Moraes, 2021).

De acordo Landström e Lohrke (2010), existem três principais correntes de pensamento que fornecem o arcabouço teórico-conceitual para estudos sobre inovação e empreendedorismo no setor público: econômica, das ciências sociais e de gestão. A corrente econômica postula que os empreendedores são voltados para a inovação e identificação de oportunidades (Schumpeter, 1934; Faia, Rosa, & Machado, 2014). Para a corrente das ciências sociais, os empreendedores são motivados por valores não econômicos e aspectos culturais (Weber, 2009; Sadler, 2000). Já para a corrente de gestão, os empreendedores são uma mistura das anteriores com ênfase na definição de objetivos e marketing (Julien, 2010; Emmendoerfer, 2019).

Independente da base teórica, fato é que as organizações públicas são compostas majoritariamente por servidores concursados que trabalham com funcionários terceirizados, com ocupantes de cargos públicos de livre nomeação e com pessoas eleitas pelo voto da população. Dentre as pessoas que atuam nestas organizações, algumas apresentam

comportamentos diferenciados, que podem ser induzidos ou despertados por uma série de razões (Valadares & Emmendoerfer, 2012).

Nesse sentido, tomar a iniciativa, produzir ideias e inovações, correr riscos calculados, agir com liderança e comprometimento são alguns comportamentos de inovação e empreendedorismo que todas as pessoas possuem em potencial, e que podem ser mais ou menos estimulados e desenvolvidos, dependendo da mentalidade e dos interesses dos governantes ou gestores públicos (Emmendoerfer, 2019).

Vale destacar que comportamentos de inovação e empreendedorismo não surgem somente em organizações privadas, que agem pela lógica de mercado (Drucker, 2016). Em verdade, os empreendedores surgem independentemente do tipo de organização, ao identificar e coordenar oportunidades para atender às necessidades individuais, coletivas e/ou de interesse público (Shane & Venkataraman, 2000). No entanto, o processo de inovação no setor público, diferentemente da lógica dominante no setor privado, é pouco determinado por fatores como competitividade e custo dos serviços, assim como é pouco sensível à pressão orçamentária (Pärna & Von Tunzelmann, 2007). Quais fatores, então, são cruciais para instigar comportamentos de inovação e empreendedorismo no setor público?

2.2. ANTECEDENTES DO COMPORTAMENTO DE INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO NO SETOR PÚBLICO

As mudanças no contexto das organizações, entre as quais o avanço das TICs, provocam adaptações e reestruturações profundas, bem como a busca de estratégias que elevam a inovação ao status de mola mestra para a competição, o crescimento e, sobretudo, o desenvolvimento de organizações, regiões e nações (Fiates & Fiates, 2008). Contudo, considerando que os recursos públicos são escassos, os gestores precisam saber o que priorizar para identificar e desenvolver capacidades de inovação e empreendedorismo aderentes ao setor público (Valladares, Vasconcellos, & Di Serio, 2014), as quais podem

determinar o sucesso ou insucesso do processo e dos resultados pretendidos (Emmendoerfer, 2019).

A preocupação com os fatores determinantes do processo inovativo não é recente na literatura. Desde a década de 1950, existem pesquisas que procuram identificar os antecedentes da inovação, tendo em vista que as organizações têm, cada vez mais, encarado a intensidade da competição e o ambiente econômico turbulento, complexo e incerto (Rothwell, 1994). Os principais fatores elencados por Rothwell (1994) estão baseados nas seguintes características: (1) maior integração organizacional e de sistema (incluindo redes externas de relacionamento); (2) estruturas organizacionais mais enxutas e flexíveis, incluindo delegação das tomadas de decisão; (3) bases de dados interna desenvolvidas; (4) desenvolvimento de produtos com apoio eletrônico; e (5) efetivas ligações eletrônicas externas.

Outro estudo conduzido por Boehe e Zawislak (2007), com ênfase no desenvolvimento tecnológico, analisou as influências do ambiente no processo de inovação de subsidiárias brasileiras de empresas multinacionais, classificando os diferentes tipos de estímulos externos para a inovação, distribuídos em três categorias genéricas: ambientes corporativo, operacional e institucional da subsidiária.

Ainda com escopo no Brasil, e foco mais concentrado no setor público, a pesquisa de Moreira (2009) destaca a utilização das compras governamentais como instrumento para a indução de inovações em prestadoras de serviços de software. Ele conclui que o entendimento dos processos de inovação evoluiu de forma a considerar a influência de fatores institucionais, organizacionais e econômicos nesses processos.

Outro estudo digno de nota foi realizado por Klering e Andrade (2006). Os autores afirmam que as inovações no setor público devem considerar e incorporar, tanto quanto possível, mudanças de caráter estratégico, estrutural, tecnológico, humano, cultural, político e de controle. Para tanto, descrevem um conjunto de atributos que os projetos inovadores devem observar, como, por exemplo, autossustentabilidade, transferibilidade e inclusão de minorias. Apesar disso, a pesquisa não se debruça sobre eventuais antecedentes ou preditores do comportamento de inovação e empreendedorismo.

Subramaniam (2012), por sua vez, analisou a relação entre as variáveis preditoras e o comportamento inovador no local de trabalho, tendo selecionado as seguintes variáveis: estilo de liderança baseado na teoria da troca líder-membro (LMX), a expectativa do papel do líder, o estilo de solução de problemas e o clima psicológico para a inovação. Os resultados indicaram que apenas o estilo de liderança e de resolução de problemas se correlacionaram significativamente com o comportamento inovador.

Na literatura nacional, cabe registrar o estudo de Castro et al. (2017), que analisou variáveis referenciadas por estudos anteriores para propor um construto analítico em que barreiras e facilitadores são antecedentes da inovação, exercendo um papel significativo em sua adoção no setor público. Os autores concluíram que existe relação positiva entre antecedentes e tipo de inovação, mas não trataram de comportamentos individuais de inovação e empreendedorismo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se baseou em uma revisão integrativa da literatura, que consiste em um método voltado para o desenvolvimento da revisão da literatura no campo organizacional que sintetiza o conhecimento científico e, portanto, possibilita a análise da produção sobre o tema investigado, além de permitir a obtenção de informações que possibilitem aos leitores avaliarem a pertinência dos procedimentos empregados na elaboração da revisão (Botelho, Cunha, & Macedo, 2011).

A formação do portfólio para análise se deu por meio de buscas nas bases de dados Scielo, Scopus e *Web of Science* (WoS). O corte temporal adotado foi dos últimos 10 anos de pesquisas (entre 01/01/2012 e 30/5/2022). Os critérios utilizados na seleção das publicações em periódicos foram: (1) somente artigos científicos e artigos de revisão por pares e (2) periódicos da área de negócios (*Business, Management and Accounting*). Decidiu-se não utilizar a expressão “setor público” dentre as palavras-chave para não restringir demasiadamente os resultados da pesquisa. A *string* de busca ficou configurada da seguinte forma: *TITLE-ABS-KEY (determinant OR antecedent OR predictor AND*

"innovation behavior" OR entrepreneurship) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, "ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE, "re")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA, "BUSI"))).

Após a realização das buscas iniciais, passou-se à fase de refinamento do portfólio. Dentre um universo de 632 artigos encontrados, foram selecionados os considerados mais alinhados ao tema e com foco no setor público, primeiramente, filtrando-os pela leitura do título e palavras-chave. Em seguida, procedeu-se a leitura dos resumos, excluindo-se as duplicidades. Este processo propiciou uma amostra final de 36 artigos com foco nos antecedentes de inovação e empreendedorismo no setor público. A Tabela 1, a seguir, apresenta o número de artigos remanescente após cada fase.

Tabela 1 - Fases da formação do portfólio e número de artigos

Fase da pesquisa	Número de artigos em cada base			
	Scopus	Scielo	WoS	Total
(1) Busca inicial	247	51	350	632
(2) Leitura de títulos e palavras-chave	38	2	30	70
(3) Leitura de resumo/conteúdo	17	1	18	36

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Conforme disposto acima, 36 artigos compuseram o portfólio final deste trabalho. Após a seleção, os artigos foram elencados e tabulados em uma planilha para identificar as suas particularidades, tendo sido lidos e categorizados com base nas similaridades identificadas em cada um dos trabalhos. Na sequência, são apresentados os resultados, seguindo-se com a discussão.

4. RESULTADOS

A análise histórica das publicações mostra que houve produção em todos os anos analisados, com algumas oscilações. Conforme Gráfico 1, ocorreu um pico de produções no ano de 2019, com nove artigos publicados, seguindo-se um decréscimo nas publicações.

Destaca-se que a amostra do ano de 2022 é incompleta, devido à coleta ter ocorrido no mês de abril.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os artigos mais citados na base WoS foram Mussner et al. (2017) com 100 citações, Che et al. (2019) com 94 citações e Wang, Yang e Xue (2017) com 94 citações. Na base Scopus, os mais citados foram Wu, Parker e De Jong (2014) com 161 citações, Ganter e Kecker (2014) com 118 citações e Slåtten e Mehmetoglu (2017) com 47 citações. Tomando por base os exames empreendidos nos trabalhos que compõem o corpus de análise deste artigo, foi possível categorizar diversos estudos empíricos que avaliaram fatores determinantes para o comportamento de inovação e empreendedorismo, conforme Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores determinantes do comportamento de inovação e empreendedorismo

Temas	Fatores Determinantes	Autores
Teorias da liderança	Liderança Transformacional	Stock, Zacharias e Schnellbaecher (2017)
	Liderança Empreendedora	Lukoschek et al. (2018)
	Liderança Servil	Bou Reslan, Garanti e Emeagwali (2021)
	Liderança Paradoxal	Jia, Liu e Zheng (2021)
	Liderança Criativa	Ye, Liu e Tan (2021)
	Troca líder-membro	Kleine et al. (2019)
Contexto organizacional	Capacidade absoritiva	Bourini (2021)
	Recursos disponíveis	Subramaniam (2012)
	Suporte organizacional	Abid, Zahra & Ahmed (2016)
	Clima de envolvimento do funcionário	Wallace et al. (2016)

	Compartilhamento do conhecimento	Christensen-Salem et al. (2020)
Características individuais	Proatividade	Zuberi e Khattak (2021)
	Gênero	Steyn e De Bruin (2020)
	Automonitoramento	Tajuddin, Arshad, Shamsudin e Yunan (2019)
	Comprometimento	Maia et al. (2019)
	Foco na promoção e foco de prevenção	Wallace et al. (2016)
	Iniciativa pessoal	Subramaniam (2012)

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Como se vê, a partir da análise dos textos foi possível delimitar os conjuntos de antecedentes em três temas principais, os quais estão ligados à liderança, ao contexto organizacional e à personalidade. Outros estudos, como por exemplo De Vries et al. (2016) e Maia et al. (2019), propuseram uma classificação com mais dimensões, mas o foco daquelas pesquisas estava no resultado da inovação e não no comportamento individual. Além disso, outra categorização possível que sobressai da análise refere-se à natureza e tipo de porte das organizações. Os principais aspectos a esse respeito estão destacados no Quadro 2.

Quadro 2 - Contexto organizacional analisado

Natureza jurídica	Porte/Tipo da organização	Autores
Privado	Grandes e médias	Carvalho, Costa e Caiado (2013), Ganter e Hecker (2014), Nieto, Santamaria e Fernandez (2015), Ye, Lui e Tan (2021), Duy e Cassells (2022)
	Pequenas	Gundolf, Gast e Géraudel (2017), Sousa e Novais (2017), Hughes e Mutafa (2017) e Silva e Di Serio (2019)
Público	Nível central (federal)	Castro et al. (2017), Argoth e Alvarez (2019), Saripin e Kassim (2019), Maia et al. (2019), Cho e Song (2020) e Almeida e Álvarez (2020)
	Entes subnacionais (por exemplo, municípios)	Zhao (2012)

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Como se vê, quando verificadas as pesquisas atinentes ao setor privado, constata-se uma distribuição equilibrada de acordo com o porte da organização. Contudo, no setor público verifica-se uma concentração das pesquisas nas organizações de maior porte,

notadamente aquelas ligadas ao governo central. Tais aspectos são discutidos na seção a seguir.

5. DISCUSSÃO

Com base na categorização das publicações que compõem a amostra, nesta seção, são analisados mais profundamente os pontos destacados na seção de resultados. Analisa-se, a partir disso, como futuras pesquisas podem se aproveitar do *gap* identificado e explorar o contexto organizacional sugerido.

5.1. TIPO E TAMANHO DA ORGANIZAÇÃO

A análise dos artigos revelou que a literatura internacional tem direcionado o foco das pesquisas em organizações privadas de diferentes portes: grandes, médias e pequenas empresas (De Sousa & De Novais, 2017; Hughes & Mutafa, 2017; Silva & Di Serio, 2019). Contudo, as pesquisas no setor público têm concentrado esforços na avaliação do tema em organizações governamentais do nível federal, como agências e universidades. Exemplos são os estudos de Saripin e Kassim (2019), com servidores públicos do Governo da Malásia; Cho e Song (2020), da Coreia do Sul; e Almeida e Álvarez (2020), do Equador.

Na mesma linha seguem os pesquisadores brasileiros, cuja opção também tem sido analisar as variáveis no contexto do governo central, ministérios e empresas públicas federais (Scrignoli, 2011; Castro et al., 2017; Maia et al., 2019). Somente o estudo de Zhao (2012) foge um pouco ao escopo do governo central ao destacar disparidades entre o governo local e o regional na China. Ocorre que os antecedentes dos comportamentos de inovação e empreendedorismo podem se relacionar distintamente, a depender do tamanho da organização. No caso de organizações de grande porte, por exemplo, a disponibilidade de recursos pode facilitar o surgimento desses comportamentos, mas a estrutura hierarquizada talvez seja um obstáculo no âmbito individual.

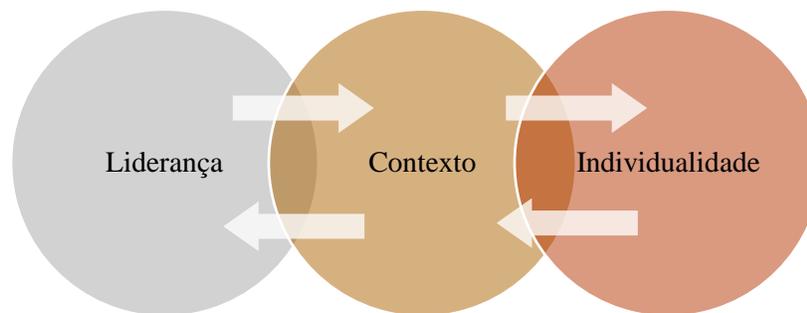
Em vista disso, a análise empreendida propiciou a visualização de uma possível lacuna a ser pesquisada: os antecedentes dos comportamentos de inovação e empreendedorismo em órgãos públicos de pequeno porte, a exemplo de prefeituras de

pequenos municípios. Assim, definido um possível escopo contextual para futuras pesquisas, destaca-se, a seguir, a abrangência sugerida para os construtos mais promissores para serem analisados.

5.2. SISTEMAS DE INTERAÇÃO

Com base na categorização delineada no Quadro 1, é possível vislumbrar que os estudos sobre o comportamento de inovação e empreendedorismo têm se utilizado de uma série de variáveis antecedentes. A classificação dessas variáveis revela que o comportamento individual pode ser o resultado de três sistemas de interação: Liderança, Contexto e Individualidade, conforme Figura 1.

Figura 1 - Sistemas de interação que antecedem o comportamento de inovação e empreendedorismo



Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

Um significativo corpo de pesquisa foi elaborado com o objetivo de propor uma clara definição para o conceito de **liderança**. A definição mais aceita postula que a liderança é um processo de influência que envolve a determinação dos objetivos do grupo ou organização, a motivação e direcionamento da tarefa para o alcance das metas e a criação e manutenção da cultura do grupo (BURNS, 1978; YUKL, 1989). Assim, a liderança ocupa a posição central em um processo coletivo cujo núcleo é a influência e a persuasão em busca de resultados de comportamentos, processo que estabelece uma relação de poder e é utilizado como ferramenta para se atingir as metas organizacionais (BASS, 1990).

Existem diversas abordagens para conceitualização da liderança, mas a principal definição dos conceitos de liderança foi oferecida por Burns (1978). O autor classificou a

liderança em transaccional e transformacional. Segundo ele, a liderança transaccional se baseia em transaccões, no dar e receber, enquanto a liderança transformacional busca motivar os membros da equipe e aproveitar todo o seu potencial para atingir um objetivo mais elevado, por meio do carisma, da inspiração, ou seja, de estímulos psicológicos.

Estudios indicam que a liderança pode ser fator de indução para melhorar a criatividade e inovación no local de trabalho (Hughes, Lee, Tian, Newman, & Legood, 2018). Também sugerem que a seleção qualificada e o treinamento das lideranças públicas podem aumentar o desempenho criativo dos servidores (Rego, Sousa, Marques, & Cunha, 2014).

Assim, num esforço direcionado à inovación, a estratégia de gestão deve ser orientada para tal, combinada com liderança transformacional, que possa impulsionar e fornecer direções estratégicas para inovación (Purvanova & Bono, 2009; Chang & Lee, 2013; Stock, Zacharias, & Schnellbaecher, 2017). A liderança transformacional já foi relacionada a comportamentos de inovación por outros estudios recentes, como, por exemplo, Choi et al. (2016), Azim et al. (2019), Asfar e Umrani (2020) e Knezovic e Drkic (2021).

Outro estilo de liderança que pode ter influência é a liderança empreendedora. Esse estilo de liderança é definido como a capacidade de direcionar e influenciar o desempenho dos membros de uma equipe para atingir objetivos organizacionais que envolvem o reconhecimento e a exploración de oportunidades empreendedoras (Renko, Tarabishy, Carsrud, & Brännback, 2015). O segundo conjunto de características, não menos importante, relaciona-se ao contexto organizacional em que os indivíduos estão inseridos no seu dia a dia de trabalho.

Quanto ao **contexto organizacional**, o ambiente é um fator determinante, tanto para a inovación quanto para o empreendedorismo (Block, Fisch, & Van Praag, 2016). De fato, estudios de Amabile e Gyskiewicz (1989), Scott e Bruce (1994) e Subramaniam (2012) ofereceram evidências empíricas sobre os efeitos do clima organizacional no comportamento individual de inovación. O clima organizacional é uma interpretação cognitiva de uma situação organizacional que foi chamada de clima psicológico (James et al., 1990).

Nesta perspectiva, as pessoas respondem principalmente à representação cognitiva dos ambientes, e não ao ambiente em si. O clima é o resultado da interpretação dos sinais que

os indivíduos recebem em relação às expectativas organizacionais quanto ao comportamento e resultados potenciais do comportamento (James et al., 1990). Assim, considera-se que a liderança pode se relacionar com o comportamento inovador por meio de sua influência na forma como os indivíduos percebem o clima.

Com efeito, a percepção de um indivíduo sobre o clima psicológico em seu local de trabalho está fortemente influenciada por seus colegas de trabalho e líderes (Ashforth, 1985; Glick, 1988; Schneider & Reichers, 1983). Dessa maneira, membros de equipe com um relacionamento de alta qualidade com seus líderes perceberão que sua organização oferece maior autonomia e apoio em comparação com aqueles que têm um relacionamento de baixa qualidade (Kozlowski & Doherty, 1989).

Além disso, o fornecimento adequado de recursos, tais como equipamentos, instalações e tempo, é crítico para a inovação e, portanto, é uma manifestação do suporte organizacional para a inovação (Subramanian, 2012). Sendo assim, a disponibilidade de recursos é um determinante do comportamento individual. Além da liderança e dos aspectos contextuais, características personalíssimas podem exercer influência no comportamento de inovação e empreendedorismo.

Além disso, pesquisas sobre inovação e empreendedorismo sugerem que as características sociodemográficas, ocupacionais e psicológicas das pessoas influenciam o processo de identificação e exploração de oportunidades (Shane & Venkataraman, 2000). As **características individuais** de um empreendedor (por exemplo, experiências, crenças, capacidades e outras características sociodemográficas) são determinantes importantes da capacidade de inovação de um esforço empreendedor (Block, Fisch, & Van Praag, 2016). A inovação é determinada, dentre outros fatores, pela personalidade da pessoa - a personalidade proativa é mais propícia para gerar um comportamento inovador (Zuberi & Khattak, 2021).

Outro fator importante é o comprometimento, frequentemente descrito como o vínculo do indivíduo com a organização da qual faz parte (Tomazzoni et al., 2020). Meyer e Allen (1991) definiram o comprometimento como a identificação e o envolvimento com a equipe. Eles propuseram um modelo de três componentes (afetivo, instrumental e normativo), conhecido como modelo tridimensional do comprometimento. Recentemente, a

pesquisa conduzida por Maia et al. (2021), cujo escopo estava restrito ao contexto de serviço público, demonstrou que o comprometimento foi o fator que mais se destacou quanto aos antecedentes individuais da inovação.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou contribuir com o desenvolvimento da literatura relacionada aos antecedentes dos comportamentos de inovação e empreendedorismo no setor público. Como resultado da revisão integrativa da literatura dos últimos 10 anos, destaca-se a identificação de uma lacuna para futuras pesquisas voltadas para o contexto de análise e possíveis variáveis a empregar. Conforme demonstrado, o campo de estudos carece de pesquisas em organizações do setor público de menor porte, a exemplo de pequenos municípios.

De fato, a maioria dos trabalhos analisados se debruça sobre o setor privado ou organizações públicas de nível central. A escolha de pequenos municípios para futuras pesquisas pode interessar, inclusive, para a literatura internacional, uma vez que esse arranjo administrativo interno, dividido em entes subnacionais, é semelhante em grande parte do mundo. Além disso, a partir da análise empreendida foi possível definir que os antecedentes dos comportamentos de inovação e empreendedorismo podem ser analisados a partir de três sistemas de interação: liderança, contexto e individualidade. Como conclusão final, destaca-se a importância do trabalho para apoiar o desenvolvimento de estudos relacionados a comportamentos de inovação e empreendedorismo no setor público.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

REFERÊNCIAS

- Afsar, B. & Umrani, W. (2019). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *European Journal of Innovation Management*.
- Almeida, A. A., & Álvarez, N. G. (2020). Determinantes de Innovación Pública en Ecuador: Un Análisis Descriptivo. *Administração Pública e Gestão Social*.

- Amabile, T. E., & Gryskiewicz, N. (1989). The creative environment scales: The Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*, 2, 231-254.
- Argoaty, A., & Álvarez, N. G. (2019). Determinantes de la innovación en empresas propiedad del Estado: evidencia para las empresas públicas de Ecuador. *Revista de Administração Pública*, 53, 45-63.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: The Free Press.
- Castells, M., & Cardoso, G. (2005). *A Sociedade em Rede: do conhecimento à acção política*. Lisboa: Imprensa Nacional, Casa da Moeda.
- Castro, C. M. (1977). *A Prática de Pesquisa*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Choi, S. B. et al. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*.
- De Vries, H., Bekkers, V., & Tummers, L. (2016). Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda. *Public Administration*, 94(1), 146-166.
- Drucker, P. F. (2004). A disciplina da inovação. *Harvard Business Review*, 82(8), 80-85.
- Duy, L. V. Q., & Cassells, D. (2022). Agglomeration and innovation effort: A longitudinal study on small and medium manufacturing enterprises in Vietnam. *Review of Development Economics*.
- Emmendoerfer, M. L., De Araújo, J. F. F. E., Valadares, J. L., & Morais, M. C. A. (2021). Empreendedorismo em políticas públicas no contexto da economia criativa brasileira. *Revista Reuna*, 26(2), 91-110.
- Emmendoerfer, M. L. (2019). Inovação e empreendedorismo no setor público.
- Gallouj, F. (2002). *Innovation in the service economy: the new wealth of nations*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ganter, A., & Hecker, A. (2014). Configurational paths to organizational innovation: qualitative comparative analyses of antecedents and contingencies. *Journal of Business Research*, 67(6), 1285-1292.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.

- James, L., James, L.A., & she, D. (1990). The Meaning of Organizations: the role of cognition and values. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Culture*: San Francisco, Josset Bass.
- Knezović, E., & Drkić, A. (2020). Innovative work behavior in SMEs: The role of transformational leadership. *Employee Relations: The International Journal*.
- Kozlowski, S., & Doharty, M. (1989). Integration of Climate and Leadership: Examination of a neglected topic. *Journal of Applied Psychology*, 74, 546-553.
- Morais, M. C. A., Valadares, J. L., Emmendoerfer, M. L., & Tonelli, D. Polissemias do empreendedorismo no setor público. (2015). *Revista ReGePe*, 4(1), 26-53.
- Moreira, M. F. (2009). Quando o Governo é o Mercado: Compras Governamentais e Inovação em Serviços de Software. Dissertação (Mestrado em Administração) - UnB, Brasília, Brasil.
- Mulgan, G., & Albury, D. (2003). *Innovation in the public sector*. London: Strategy Unit; Cabinet Office.
- Purvanova, R. K., & Bono, J. E. (2009). Transformational leadership in context: Face-to-face and virtual teams. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 343-357.
- Rothwell, R. (1994). Towards the Fifth-generation Innovation Process. *International Marketing Review*, 11(1), 7-31.
- Schumpeter, J. A. (1982). *Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. São Paulo: Abril Cultural.
- Scott, S.G., & Bruce, R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Scrignoli, B. W. (2011). Os determinantes de inovações nos serviços públicos brasileiros: o caso dos serviços postais.
- Subramaniam, I. D. (2012). Determinant of innovative behavior in the workplace: A case study of a Malaysian public sector organisation. *American Journal of Social Issues & Humanities*, 2(6), 384-397.
- Tajuddin, N., Arshad, R., Shamsudin, R.M., & Yunan, Y.S. (2019). Relationships between goal orientation, self-monitoring and innovative work behavior: Affective commitment as mediator.
- Valladares, P. S. D. A., & Vasconcellos, M. A., & Sérgio, Luiz C. (2014). Capacidade de inovação: revisão sistemática da literatura. *Rev. de Adm. Contemporânea*.
- Van Wart, M. (2003). Public-sector leadership theory: An assessment. *Public Administration Review*, 214-228.
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: a Review of Theory and Research. *Journal of management*, 15(2), 251-289.