

Discurso e prática da ética nos negócios: um estudo sobre os valores organizacionais em empresas comprometidas com a responsabilidade social*

Anna Flávia Saraiva Martins Neves**

Andréia Joviano dos Santos**

Roberto Patrus Mundim Pena***

Laila Macaron****

Atualmente, o estudo dos valores organizacionais constitui importante ferramenta para avaliar a harmonia e a compatibilidade entre os valores ditados pelas empresas e os valores percebidos por seu público interno. A pesquisa, em fase de conclusão e realizada com apoio e financiamento da Fapemig, da Funadesp e da Universidade Fumec, verificou a hierarquia de valores organizacionais de duas empresas associadas ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e confrontou esses valores com os afirmados por seus funcionários.

Foi utilizado o método da Escala de Valores Organizacionais, elaborada por Tamyayo e Gondim (1996). A escala envolve 38 proposições, cada uma indicando determinado valor, que foram apresentadas a todos os funcionários das empresas, para que eles avaliassem os valores de mais destaque dentro da organização, independentemente de sua opinião pessoal sobre eles. À escala Likert de 7 pontos (0 a 6), os autores acrescentaram mais dois pontos: -1, para aqueles valores "opostos" aos princípios da organização, e 7 para aqueles valores de "suprema importância" para a empresa. Esses 38 valores foram, posteriormente, classificados entre os cinco fatores a ser analisados: eficácia/eficiência, interação no trabalho, gestão, inovação e respeito ao servidor.

• Texto recebido em novembro/2004 e aprovado para publicação em 15/2/2005.

* Relatório de pesquisa apresentado ao Propic da Universidade Fumec, concluído em março de 2005, financiado pela Funadesp e Fapemig e disponível na Biblioteca da Face-Fumec.

** Alunas do curso de Administração da Universidade Fumec.

*** Doutor em Filosofia pela Universidade Complutense de Madrid e Mestre em Administração pela UFMG.

**** Professora do curso de Administração da Universidade Fumec.

Os resultados demonstraram que o valor mais importante, de acordo com a percepção dos funcionários da empresa 1, é a "eficácia/eficiência", com média de 4,34. Enquanto isso, o fator de maior destaque na empresa 2 foi a "gestão da empresa", com escore de 4,16. A avaliação da "eficiência/eficácia" na empresa 2 também foi relativamente positiva, com índice de 4,13, bem próximo ao fator de melhor resultado dessa empresa. Por outro lado, curiosamente, o fator menos valorizado pela primeira empresa foi "inovação", com média de 3,00. Já na segunda organização, o fator menos percebido pelos funcionários foi a "interação", com 3,41, acompanhado, de perto, por "respeito ao servidor", com média geral de 3,44, ambos estreitamente ligados às relações interpessoais e ao trabalho em equipe. Os fatores valorizados em nível intermediário foram: "gestão", 3,54; "respeito ao servidor", 3,40; interação no trabalho, 3,18, para a empresa 1. Na empresa 2, a "inovação", com 3,52, ficou entre os fatores de média satisfatória e os de média negativa citados acima.

Interessante notar os baixos índices atingidos pelo fator "inovação". Esperava-se que empresas diretamente inseridas no mercado do mundo globalizado identificassem, nitidamente, esse fator. Observou-se também que o fator "respeito ao servidor" não é percebido pelos funcionários como valor muito importante para as empresas pesquisadas, o que é de se esperar em empresas comprometidas com a responsabilidade social.

Como conclusão da pesquisa, parece evidente que a empresa 1, que se pretende socialmente responsável, tem como principal valor a obtenção de resultados e o uso eficiente dos meios para alcançá-los. Já a empresa 2 confirma sua missão, com o fator "gestão" bastante evidenciado junto à "eficiência/eficácia". Talvez, por se tratarem de empresas com perfis diferentes e de distintos ramos econômicos, os resultados apresentaram certa divergência. Esperava-se que os fatores "respeito ao servidor" e "interação" fossem melhor avaliados, principalmente na empresa 2, por ser percebida, pelos dados da pesquisa, como uma empresa, supostamente, mais tradicional, com funcionários mais experientes em razão do tempo de trabalho na empresa.