

Valores organizacionais esposados pelas organizações de microcrédito Brasileiras**Organizational values sponsored by Brazilian microcredit organizations**

DOI: 10.34140/bjbv2n4-039

Recebimento dos originais: 20/08//2020

Aceitação para publicação: 20/09/2020

Gilvanete Dantas de Oliveira Pereira

Doutora em Administração pela Universidade Presbiteriana Mackenzie – UPM

Instituição: Centro de Apoio aos Pequenos Empreendimentos do Estado da Paraíba – CEAPE/PB

Endereço: Rua Major Juvino do Ó, 148, Campina Grande - PB, Brasil

E-mail: gilvanete.dantas@hotmail.com

Maria Luisa Mendes Teixeira

Doutora em Administração pela FEA-USP

Instituição: Universidade Presbiteriana Mackenzie -UPM

Endereço: Rua da Consolação, 930, São Paulo - SP, Brasil

E-mail: malluluisa@gmail.com

RESUMO

O microcrédito é um crédito de pequeno valor destinado a empreendedores de baixa renda no intuito de autoemprego e geração de renda. Laureou-se com o Prêmio Nobel da Paz em 2006, e desde então tem sido objeto de estudo em todo o mundo com diferentes perspectivas. O objetivo desta pesquisa é analisar os valores organizacionais das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) no Brasil cadastradas no Programa Nacional de Microcrédito Produtivo e Orientado (PNMPO), a partir das missões apresentadas em seus sítios na *Internet*. Caracteriza-se como um estudo qualitativo, com a adoção da técnica de análise de conteúdo para a busca dos valores mais enfatizados. A base de dados se compôs de 158 OSCIPs microcreditícias, nas quais se encontraram 42 missões declaradas. Após coleta e análise dos dados, os resultados apontaram a prevalência dos valores organizacionais: preocupação com a coletividade, prestígio, autonomia e domínio no microcrédito brasileiro. A preocupação com a coletividade demonstrou-se a partir do desenvolvimento econômico e social e de atividades econômicas, da criação, crescimento e consolidação de empreendimentos, e da geração de emprego, trabalho e renda. O prestígio revelou-se em oferecer crédito adequado, capacitação e assessoria aos clientes, atendimento de forma diferenciada e de alta qualidade e serviços de microfinanças. A autonomia apresentou as categorias experimentar novos modelos socioprodutivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito, ser promovedor de mudanças financeiras e desenvolver tecnologias. Por fim, o domínio apresentou a autossustentabilidade da organização como principal categoria.

Palavras-chave: Microcrédito, Valores organizacionais, Inventário de Perfis de Valores Organizacionais.

ABSTRACT

Microcredit is a low-value credit for low-income entrepreneurs aiming at self-employment and income generation. It was awarded the Nobel Peace Prize in 2006, and has since been the subject of study around the world with different perspectives. The objective of this research is to analyze the organizational values of Civil Society Organizations of Public Interest (OSCIPs) in Brazil registered

in the National Program for Productive and Oriented Microcredit (PNMPO), from the missions presented on their websites. It is characterized as a qualitative study, with the adoption of the content analysis technique to search for the most emphasized values. The database consisted of 158 microcredit OSCIPs, in which 42 declared missions were found. After data collection and analysis, the results showed the prevalence of organizational values: concern for the collectivity, prestige, autonomy and dominance in Brazilian microcredit. Concern with the community was demonstrated by the economic and social development and economic activities, the creation, growth and consolidation of enterprises, and the generation of jobs, work and income. Prestige was revealed in offering adequate credit, training and assistance to clients, differentiated and high-quality service and microfinance services. Autonomy presented the categories to try new socio-productive models and alternative systems of production, trade, employment and credit, to promote financial changes and to develop technologies. Finally, domain presented the organization's self-sustainability as the main category.

Keywords: Microcredit, Organizational values, Organizational Values Profile Inventory.

1 INTRODUÇÃO

O microcrédito é a prestação de serviços de créditos de pequeno valor a pessoas pobres (NERO *et al.*, 2008), proprietárias de pequenos empreendimentos, legalizados ou não, em seus ambientes de trabalho e que necessitassem de recursos para investir em suas atividades econômicas. Ele apresenta benefícios para a sociedade, destacando-se a redução da pobreza (ISLAM *et al.*, 2013), a manutenção de emprego (NINO-ZARAZUA, 2013), a geração de renda (NERI *et al.*, 2008), a melhoria da qualidade de vida (AL-MAMUN; ADAIKALAM; WAHAB, 2012), do empoderamento das mulheres (MEENAI, 2010) e até a promoção da paz mundial (YUNUS, 2008).

O microcrédito surgiu no Brasil em 1973 (DANTAS, 2014) e ficou mundialmente conhecido em 2004, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) lançou 2005 como o Ano Internacional do Microcrédito, no intuito de despertar o interesse das pessoas para a problemática e incentivar parcerias entre diversos personagens, inclusive no meio acadêmico (ALVES; SOARES, 2006).

No Brasil, naquela época, dentre as várias ações para apoiar e fortalecer o microcrédito, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), foi criado pela Medida Provisória nº 226/2004, convertida na Lei nº 11.110/2005 e, posteriormente, reformulado pela Lei nº 13.363/2018. Dentre seus objetivos, está o de incentivar a geração de trabalho e renda entre os microempreendedores que possuam faturamento médio mensal de até R\$ 10 mil, no início do programa, e de até R\$ 360 mil em 2020 (BRASIL, 2015, 2018).

Atualmente, no PNMPO encontram-se cadastradas diferentes formas legais de constituição de entidades de microcrédito, são elas: Sociedade de Crédito ao Microempreendedor (SCM), Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), Agência de Fomento, Banco de Desenvolvimento, Cooperativa de Crédito e Instituição Financeira Operadora (IFO). Destas, a OSCIP

é a única que trabalha exclusivamente com o microcrédito e pertence ao terceiro setor (PARENTE, 2002), tendo, por esta razão, sido a escolhida como unidade de análise.

A OSCIP é uma qualificação obtida por uma Organização Não Governamental (ONG) junto ao Ministério da Justiça, quando atende a determinados objetivos sociais e normas estatutárias segundo a Lei nº 9.790/1999 (FERRAREZI, 2002).

Para as instituições de microcrédito, a qualificação como OSCIP é importante para não incorrerem no crime da usura, que é a cobrança de juros maior que 12% ao ano (FERRAREZI, 2002). Enquanto organizações, elas necessitam de direcionamento estratégico (PARENTE, 2003) que define, entre outros elementos, a sua missão.

A missão tem por objetivo indicar qual a finalidade (PARENTE, 2003) ou, ainda, qual a “mais elevada aspiração que legitima e justifica social e economicamente a existência da organização” (TENÓRIO, 2003, p. 30). Por meio da missão ou de outros documentos, os pesquisadores podem, utilizando a técnica de análise de conteúdo, identificar os valores organizacionais esposados (KABANOFF; DALY, 2002).

Após as explanações acima, tem-se o seguinte problema de pesquisa: quais são os valores organizacionais que são encontrados nas OSCIPs operadoras de microcrédito no Brasil cadastradas no PNMPO, a partir das missões apresentadas em seus sítios na *Internet*?

O objetivo central deste estudo é analisar os valores organizacionais esposados a partir das missões das OSCIPs microcreditícias do Brasil, cadastradas no PNMPO, apresentadas em seus sítios.

Este artigo preencherá uma lacuna identificada nos estudos de microcrédito, no país e no exterior, uma vez que não se encontraram pesquisas analisando os valores organizacionais esposados. Uma das contribuições será proporcionar uma reflexão sobre possíveis semelhanças e diferenças entre os valores organizacionais dessas instituições, dadas suas especificidades, e os valores apresentados por outros tipos de organizações. A pesquisa também irá contribuir ao permitir analisar se existe congruência ou não entre os valores declarados pelas OSCIPs e pelo PNMPO.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de embasar a análise dos resultados da pesquisa, articularam-se, na fundamentação teórica, os principais temas do estudo: microcrédito e valores organizacionais.

2.1 MICROCRÉDITO

O microcrédito é um empréstimo de pequeno valor destinado a pessoas pobres (NERI *et al.*, 2008) que sejam proprietárias de empreendimentos, formais ou informais, cujo faturamento seja de até R\$ 360 mil por ano (BRASIL, 2018), ou, ainda, pessoas que não tenham acesso a financiamentos

em instituições financeiras (BARONE *et al.*, 2002). É um crédito destinado exclusivamente à atividade econômica, podendo ser concedido para capital de giro, investimento fixo ou misto (BRASIL, 2015).

O microcrédito é uma linha de financiamento permanente para o empreendedor, em que são levados em consideração a capacidade de pagamento e os ciclos operacionais dos empreendimentos, permitindo que os créditos concedidos possam ser renováveis e crescentes. Essa característica só é possível devido à figura do agente de microcrédito profissional, que faz o elo entre a instituição e o cliente, realizando o acompanhamento e orientação ao cliente em seu ambiente de trabalho (PARENTE, 2003).

No microcrédito há a metodologia dos grupos solidários (DANTAS, 2014), em que dois ou mais empreendedores se responsabilizam mutuamente pelos empréstimos, em caso de inadimplência por parte de algum componente do grupo no crédito que está sendo tomado (BARONE *et al.*, 2002). O surgimento do grupo solidário pode ser atribuído à necessidade de substituir as garantias reais normalmente existentes em outras modalidades de financiamentos (PARENTE, 2003).

O microcrédito vem despertando o interesse dos pesquisadores em todo o mundo, especialmente após ter recebido o Prêmio Nobel da Paz, em 2006, por meio da atuação do Grammen Bank, instituição de microcrédito de Bangladesh, por destacados serviços no combate à pobreza como instrumento da paz mundial (YUNUS, 2008).

Na revisão da literatura realizada em 2014, encontraram-se, na base do ProQuest, um dos maiores repositórios do mundo de conteúdo *online* (CRESWELL, 2010), 160 artigos científicos que possuem no título o termo microcrédito. No Brasil, há uma carência de estudos na área, tendo sido encontrados apenas 14 na base da Associação Nacional de Pós Graduação em Administração (ANPAD), ao longo de toda a sua existência.

2.2 VALORES ORGANIZACIONAIS

Diferentes autores e com diferentes abordagens estudaram os valores organizacionais. Kabanoff e Daly (2002) estudaram os valores organizacionais esposados e Oliveira e Tamayo (2004) estudaram os valores organizacionais compartilhados.

Os valores organizacionais esposados são aqueles que os principais gestores da organização desejam que sejam orientadores das práticas organizacionais. Podem ser encontrados em documentos da organização e em entrevistas com esses gestores (KABANOFF; DALY, 2002).

Oliveira e Tamayo (2004), por sua vez, no intuito de mensurar os valores organizacionais, propuseram e testaram empiricamente o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), idealizado a partir dos tipos motivacionais da teoria dos valores humanos de Schwartz (1992).

A teoria de Schwartz (1992) propõe que os valores se distribuem em duas dimensões bipolares, opondo os polos autotranscendência *versus* autopromoção e abertura à mudança *versus* conservação. A autotranscendência reúne valores que têm foco social, como universalismo (preocupação com o bem-estar da humanidade e preservação da natureza) e benevolência (bem-estar das pessoas próximas), em oposição à autopromoção, que tem foco pessoal, congregando valores de orientação para a realização pessoal e domínio de pessoas e recursos. A abertura à mudança envolve valores relacionados a viver com prazer, ter uma vida variada de experiências e autonomia de pensamento e ação em contraposição a valores de conservação, que tem como meta a preservação das tradições, a conformidade a regras e a preservação da segurança pessoal e social.

O IPVO, desenvolvido por Oliveira e Tamayo (2004), a partir de Schwartz (1992), é composto por diferentes valores organizacionais agrupados em sete fatores principais: autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, tradição, conformidade e preocupação com a coletividade. A descrição de cada fator encontra-se no Quadro 1.

Quadro 1 – Fatores do IPVO e seus valores

Fatores	Valores
Autonomia	Busca de aperfeiçoamento constante do empregado e da organização que se expressa por meio da competência, curiosidade, criatividade, dentre outros.
Bem-estar	Indica a preocupação da organização em propiciar satisfação ao empregado, atentando para a qualidade de vida no trabalho.
Realização	Agrega itens que representam valores cuja meta é o sucesso, por meio da demonstração da competência da organização e de seus empregados.
Domínio	Obtenção de <i>status</i> , controle sobre as pessoas e recursos, bem como a busca de uma posição dominante no mercado.
Prestígio organizacional	A organização busca prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade dos seus produtos.
Tradição	Preservação e respeito aos costumes e práticas consagradas pela organização, que prefere manter sua forma de funcionamento.
Conformidade	Definição dos limites das ações organizacionais e comportamentos de seus membros, dando prioridade ao respeito às regras e modelos de comportamentos, tanto no ambiente de trabalho quanto no relacionamento com outras organizações.
Preocupação com a coletividade	É composto por valores que orientam o relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade.

Fonte: adaptado de Oliveira e Tamayo (2004).

Os valores organizacionais autonomia, e bem-estar compõem o polo abertura à mudança; realização, domínio e prestígio organizacional integram autopromoção; tradição e conformidade compõem conservação; e preocupação com a coletividade, autotranscendência.

Kabanoff e Daly (2002) comparam a sua abordagem de valores esposados com a teoria de valores humanos de Schwartz, e na sua análise reconhecem que os valores esposados por eles identificados podem ser representados de acordo com as dimensões e polos previstos naquela teoria.

Neste trabalho, optou-se por analisar os valores organizacionais esposados nas missões das OSCIPs de microcrédito do Brasil de acordo com a abordagem de Oliveira e Tamayo (2004), uma

vez que esta se baseia na teoria de Schwartz (1992) e que Kabanoff e Daly (2002) reconhecem que os valores esposados podem ser classificados à luz da teoria de Schwartz (1992).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo teve como objeto de pesquisa os valores organizacionais esposados nas OSCIPS de microcrédito do Brasil. Trata-se de um estudo qualitativo em que, utilizando a análise de conteúdo, podem-se identificar os valores mais enfatizados pelas organizações (TAMAYO; BORGES, 2001).

Neste estudo, utilizou-se como fonte principal de coleta de dados a *Internet*, por meio dos sítios das OSCIPs de microcrédito no PNMPO. É importante salientar que a *Internet* é um universo de difícil investigação, dada a sua escala, heterogeneidade e dinamismo (FRAGOSO; RECUERO; AMARAL, 2013).

A escala refere-se à quantidade de seus componentes que podem ser contados aos milhões; a heterogeneidade ocorre devido a mudanças entre as unidades e entre os contextos; e o dinamismo existe porque “todos os elementos são permanentemente passíveis de alteração e a configuração do conjunto se modifica a cada momento” (FRAGOSO *et al.*, 2013, p. 55).

Dado o dinamismo da *Internet*, o levantamento de dados da pesquisa se realizou em etapas: a primeira consistiu em levantar as instituições cadastradas no PNMPO por meio do sítio do Ministério do Trabalho e Emprego <<http://www.mte.gov.br>>; em seguida, iniciou-se a busca utilizando a ferramenta de pesquisa do Google para localizar e verificar quais organizações possuíam sítio; por fim, levantaram-se as missões declaradas. A pesquisa se realizou no período de abril a maio de 2014.

No PNMPO, estavam cadastradas 158 OSCIPs operadoras de microcrédito, distribuídas regionalmente conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição regional de OSCIPs de microcrédito no Brasil, 2014

Região	Nº de instituições	% participação
Sudeste	49	31,01
Sul	45	28,48
Nordeste	39	24,68
Centro-Oeste	13	8,23
Norte	12	7,60
Total	158	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Na coleta de dados, localizaram-se 71 páginas. Destas, 15 instituições não declararam a sua missão; 3 apresentaram erros na página; e 11 não concediam microcrédito. Em consulta telefônica ao PNMPO, obteve-se a informação de que, para a realização do cadastramento, bastaria que houvesse a palavra creditícia no Estatuto Social da organização solicitante. Assim, restaram 42 organizações para o estudo.

Em pesquisa realizada no sítio da Associação Brasileira de Operadores de Microcrédito e Microfinanças (ABCRED), instituição que congrega as OSCIPs de microcrédito do país, constatou-se a existência de apenas 38 organizações de microcrédito, estas, em sua maioria, cadastradas no PNMPO. Pode-se afirmar que a amostra do estudo é representativa, uma vez que o cadastro do PNMPO é oriundo de sua implantação, não tendo sido realizados recadastramentos posteriores, inclusive, constatou-se a existência de organização que encerrou as suas atividades, a exemplo do Centro de Apoio aos Pequenos Empreendimentos do Estado do Pará.

Reescreveram-se as 42 missões, totalizando 259 orações. Destas, 236 esposaram valores e 23 esposaram a forma como é realizado o microcrédito, ou seja, representam o meio e não um valor. Para análise e tratamento dos dados, utilizou-se o método de análise de conteúdo de Bardin e o IPVO de Oliveira e Tamayo (2004).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As OSCIPs cadastradas no PNMPO realizaram conjuntamente, durante os exercícios de 2012, 2013 e 2014, respectivamente, 238.070, 213.107 e 98.040 operações de microcrédito e liberaram um montante de recursos da ordem de R\$ 539,103 milhões, R\$ 507,791 milhões e R\$ 314.966 milhões, e chegaram ao final de 2014 com uma carteira ativa de aproximadamente R\$ 186,682 milhões e com 64.553 clientes ativos (BRASIL, 2015).

A análise dos dados da pesquisa revelou que, enquanto a região Sudeste lidera na quantidade de instituições de microcrédito, as OSCIPs da região Nordeste lideram em possuir sítio e de nele esposar seus valores organizacionais. Também revelou que há valores organizacionais esposados em todas as regiões do país, conforme dados na Tabela 2.

Tabela 2 – Distribuição regional de valores esposados em sítios de OSCIPs de microcrédito no Brasil, 2014

Região	Nº de instituições	% participação
Nordeste	17	40,48
Sul	12	28,57
Sudeste	7	16,67
Centro-Oeste	5	11,90
Norte	1	2,38
Total	42	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

O Nordeste destaca-se na utilização em relação às demais regiões, participando com mais de 40% das missões esposadas. Em seguida, a região Sul, com 28,57%. Juntas, estas regiões apresentam quase 70% das missões declaradas.

Após a classificação dos valores organizacionais a partir do IPVO, os dados revelam que as OSCIPs de microcrédito no Brasil possuem, enquanto valores organizacionais esposados, a

preocupação com a coletividade, o prestígio, a autonomia, o domínio e a conformidade, consoante exposto na Tabela 3.

Tabela 3 – Valores organizacionais esposados nas missões declaradas das OSCIPs

Fatores do IPVO	Quantidade	% Participação
Preocupação com a coletividade	152	64,41
Prestígio	57	24,16
Autonomia	15	6,35
Domínio	11	4,66
Conformidade	1	0,42
Total	236	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados apresentados na Tabela 3 são condizentes com a literatura, uma vez que a missão expressa a razão de ser da organização (TENÓRIO, 2003), o que ela faz para a sociedade (PARENTE, 2003) e deve ser voltada, portanto, para o exterior. O valor preocupação com a coletividade apresentou-se como o mais forte, aparecendo em 64,41% das declarações. O valor prestígio mostrou-se em 24,16% das orações e denota que as organizações buscam o reconhecimento da sociedade naquilo que elas fazem. A autonomia apareceu em 6,35% das frases e tratam, dentre várias categorias, da competência e da variedade de experiências das OSCIPs. O valor domínio apresentou-se em 4,66% das declarações e significa poder. A conformidade, que mostra respeito às normas, apareceu em 0,42% das declarações. Não se declararam valores relacionados a autonomia, bem-estar e realização.

A análise dos resultados mostra que há diferenças entre os valores organizacionais esposados entre as diferentes regiões do Brasil, que podem ser visualizados na Tabela 4.

Tabela 4 – Valores organizacionais esposados por região

Região	Valores organizacionais presentes
Norte	Preocupação com coletividade e autonomia.
Nordeste	Preocupação com coletividade, prestígio, domínio e autonomia.
Centro-Oeste	Preocupação com coletividade, prestígio, autonomia e domínio.
Sudeste	Preocupação com coletividade, domínio, prestígio e autonomia.
Sul	Preocupação com coletividade, domínio, prestígio, autonomia, conformidade, realização e tradição.

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados dos valores organizacionais a partir da utilização do IPVO, para as regiões do Brasil, apontam uma maior presença de valores do IPVO na região Sul e uma maior ausência na região Norte. As demais regiões apresentaram os mesmos valores. Devido a limites empíricos do trabalho, nada se pode afirmar sobre essas possíveis congruências ou divergências, pois podem estar atreladas a fatores como tempo de existência das organizações, e esta variável não foi objeto da pesquisa.

Buscando compreender o entendimento dos valores organizacionais esposados, iniciando com o que trata da preocupação com a coletividade, analisaram-se as 152 frases encontradas com esse valor e encontraram-se 11 categorias, a saber: desenvolvimento econômico, social e de atividades econômicas; criação, crescimento e consolidação de empreendimentos; geração de emprego, trabalho e renda; desenvolvimento sustentável com inclusão e equidade social; bem-estar social e melhoria da qualidade de vida; fortalecimento da cidadania, fomento da emancipação e da transformação social; combate à pobreza; fortalecimento do setor microempresarial; desenvolvimento sociocultural e educacional das pessoas; concretização de sonho e projetos de vida; e desenvolvimento local. Os resultados da quantidade e frequência em cada categoria estão na Tabela 5.

Tabela 5 – Categorias apresentadas na preocupação com a coletividade

Categorias	Quant	% fr	% frac
Desenvolvimento econômico, social e de atividades econômicas	46	30,26	30,26
Criação, crescimento e consolidação de empreendimentos	35	23,03	53,29
Geração de emprego, trabalho e renda	21	13,82	67,11
Desenvolvimento sustentável com inclusão e equidade social	13	8,55	75,66
Bem-estar social e melhoria da qualidade de vida	12	7,89	83,55
Fortalecimento da cidadania, fomento da emancipação e transformação social	9	5,92	89,47
Combate à pobreza	5	3,29	92,76
Fortalecimento do setor microempresarial	4	2,73	95,39
Desenvolvimento sociocultural e educacional das pessoas	3	1,97	97,37
Concretização de sonhos e projetos de vida	3	1,97	99,34
Desenvolvimento local	1	0,66	100,00
Total	152	100,00	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Da Tabela 5, pode-se afirmar que 67,11% das preocupações com a coletividade declaradas pelas OSCIPs são com o desenvolvimento socioeconômico, mediante a consolidação dos empreendimentos e da geração de emprego, trabalho e renda.

Esses resultados indicam que as OSCIPs estão cumprindo efetivamente o objetivo esposado do PNMPO, que é a geração de emprego e renda para os microempreendedores (BRASIL, 2015).

Ao analisar outras preocupações com a coletividade, percebe-se que as OSCIPs possuem uma preocupação maior que o objetivo esposado no PNMPO, pois 22,36% das declarações estão preocupadas com a transformação social mediante o desenvolvimento sustentável, a emancipação e fortalecimento da cidadania, assim como com o bem-estar social e a qualidade de vida das pessoas de uma forma mais ampla. Esse resultado chama a atenção e não está explicitamente previsto no PNMPO.

O combate à pobreza aparece com apenas 3,29% das declarações relacionadas com a preocupação com a coletividade. O resultado é incongruente para o contexto internacional, pois os valores esposados pela Cúpula do Microcrédito, que é o Fórum Mundial das Organizações de Microcrédito, têm como objetivo fazer com que 100 milhões de famílias superem a linha da pobreza

até 2015, e erradicá-la até 2030 (MICROCREDIT SUMMIT CAMPAIGN, 2014). Na literatura, há estudos que mostram que o microcrédito permite que o empreendedor e sua família superem a linha da pobreza – aquela em que os indivíduos vivem com uma renda inferior a dois dólares por dia – em aproximadamente cinco anos, a exemplo dos relatados por Yunus (2008) para mutuários do Grammen Bank.

Buscando compreender do que se trata o valor organizacional esposado prestígio, analisaram-se as 57 frases. Encontraram-se quatro categorias: oferecer crédito adequado, com 43,48% das afirmações; oferecer capacitação e assessoria aos clientes, com 28,26% das frases; oferecer atendimento de forma diferenciada e de alta qualidade, com 19,57%; e oferecer serviços de microfinanças, com 8,70% das afirmações. Pelas categorias, percebe-se que o valor organizacional esposado prestígio também é adequado conforme a literatura, em que o microcrédito é uma prestação de serviço adequado aos empreendedores de baixa renda (BARONE *et al.*, 2002).

O valor organizacional autonomia também apresentou três categorias, são elas: experimentar novos modelos socioprodutivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito (80% das afirmações); ser promovedor de mudanças financeiras (13,33%) e desenvolver tecnologias (6,67%). A primeira categoria desse valor pode ser justificada a partir da qualificação enquanto OSCIP, podendo estar nos objetivos estatutários da organização.

O domínio, por sua vez, apresentou, enquanto categoria principal, a autossustentabilidade da organização, com 36,36% das afirmativas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os valores organizacionais esposados nas missões declaradas nos sítios das OSCIPs no Brasil cadastradas no PNMPO, e o objetivo se alcançou por meio da metodologia utilizada.

Oliveira e Tamayo (2004) propuseram e testaram o IPVO a partir da teoria dos valores humanos de Schwartz. No IPVO, há sete valores organizacionais: autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, tradição, conformidade e preocupação com a coletividade. A aplicação empírica do modelo de IPVO para as OSCIPs de microcrédito do Brasil foi totalmente viável e adequada, não tendo encontrado dificuldades para realizar a classificação dos valores organizacionais a partir do método qualitativo e com a utilização da técnica de análise de conteúdo, amplamente utilizada para a classificação de valores.

A base de dados da pesquisa se compôs pelos sítios das OSCIPs microcreditícias. Nelas se encontraram 42 missões, que permitiram a geração de 239 orações com valores organizacionais

Brazilian Journals of Business

esposados. Os resultados mostraram a presença dos valores organizacionais preocupação com a coletividade, prestígio, autonomia, domínio e conformidade.

A pesquisa permitiu analisar a congruência entre os valores esposados pelas OSCIPs e os valores declarados no PNMPO, em que 13,82% das declarações das OSCIPs com preocupação com a coletividade tinham por finalidade a geração de emprego e renda. A pesquisa também revelou que os objetivos das OSCIPs vão além das expectativas do PNMPO, uma vez que mais de 22% das afirmações da preocupação com a coletividade têm por objetivo a transformação social, por meio do desenvolvimento sustentável e do bem-estar das pessoas.

O estudo também contribuiu para verificar a baixa congruência dos valores organizacionais das OSCIPs de microcrédito do Brasil, e a meta mundial de erradicação da pobreza utilizando o microcrédito, pois apenas 3,2% das afirmações da preocupação com a coletividade continham esse objetivo.

Por fim, a pesquisa também contribuiu para o conhecimento dos valores organizacionais esposados em um tipo de organização do terceiro setor, as OSCIPs microcreditícias, sendo um estudo pioneiro, que poderá proporcionar reflexões sobre possíveis semelhanças e/ou diferenças com outras entidades do terceiro setor, ou com outros tipos de organizações.

REFERÊNCIAS

AL-MAMUN, A.; ADAIKALAM, J.; WAHAB, S. A. Investigating the effect of Amanah Ikhtiar Malaysia's microcredit program on their clients quality of life in rural Malasia. **International Journal of Economics and Finance**, v .4, n. 1, P. 192-203, 2012.

ALVES, S. D. da S.; SOARES, M. M. **Microfinanças**: democratização do crédito no Brasil, atuação do Banco Central. 3. ed. Brasília: BCB, 2006.

BARONE, F.; LIMA, P.; DANTAS, V.; REZENDE, V. **Introdução ao microcrédito**. Brasília: Conselho Da Comunidade Solidária, 2002.

BRASIL. Lei nº 13.636, de 20 de março de 2018. Dispõe sobre o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO); e revoga dispositivos das Leis n ° 11.110, de 25 de abril de 2005, e nº 10.735, de 11 de setembro de 2003. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 mar. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13636.htm. Acesso em: 8 nov. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Informações Gerenciais do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado**: 4º trimestre de 2014. Brasília: MTE, 4 mar. 2015. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/RELATÓRIO-PNMPO-4º-TRI-2014.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

Brazilian Journals of Business

- DANTAS, V. de A. Microcrédito e cidadania. In MATOS, F. de; MACAMBIRA, J.; CACCIAMALI, M. C. (Orgs.). **A atividade e a política de microcrédito no Brasil: visões sobre sua evolução e futuros desafios**. Fortaleza: IDT, USP, 2014. p. 159-176.
- FERRAREZI, E. **OSCIP: saiba o que são organizações da sociedade civil de interesse público**. Brasília: AED, 2002.
- FRAGOSO, S.; RECUERO, R.; AMARAL, A. **Métodos de pesquisa para Internet**. Porto Alegre: Sulina, 2013.
- ISLAM, M. N.; FULA, F.; BEL, B.; HUM, T.; FIL, F. Do microcredit programs ameliorate standard of living? Spotlight on major microcredit organizations in Bangladesh. **International Journal of Economics and Finance**, v. 5, n. 4, p. 109-115, 2013.
- KABANOFF, B.; DALY, J. Espoused values of organisations. **Australian Journal of Management**, v. 27, Supplement 1, p. 89-104, 2002.
- MEENAI, Z. Women's empowerment and microcredit: emerging spaces for social work practice. **The Indian Journal of Social Work**, v. 71, n. 1, p. 27-54, 2010.
- MICROCREDIT SUMMIT CAMPAIGN. **Featured commitments**. Disponível em: <http://microcreditsummit.org/featured-commitments.html>. Acesso em: 10 maio 2014.
- NERI, M.; BUCHMANN, G.; HARRIS, H.; ANDARI, A. Microcrédito: teoria e prática. In NERI, M. **Microcrédito: o mistério nordestino e o Grameen brasileiro: perfil e performance dos clientes do CrediAmigo**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 15-52.
- NINO-ZARAZUA, M. Microcredit, labor and povety impacts in urban Mexico. **Review of Development Economics**, v. 17, n. 4, p. 747-762, 2013.
- OLIVEIRA, A. D. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP**, v. 39, p. 129-140, 2004.
- PARENTE, S. **Microfinanças: saiba o que é um banco do povo**. Brasília: AED, 2002.
- PARENTE, S. **Microfinanças passo a passo: saiba como implantar e gerenciar uma organização de microcrédito**. Brasília: AED, 2003.
- SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 57-95.
- TAMAYO, A.; BORGES, L. O. Valores del trabajo y valores de las organizaciones. In ROS, M.; GOUVEIA, V. (Ed.). **Psicología social de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados**. Madrid: Biblioteca Nueva, 2001. p. 325-352.
- TENÓRIO, F. G. (Org.). **Gestão de ONG: principais funções gerenciais**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.
- YUNUS, M. **Um mundo sem pobreza: a empresa social e o futuro do capitalismo**. São Paulo: Ática, 2008.