

CAPÍTULO VI: CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS.

“(..) um bem econômico não é algo morto, mas é um ato totalmente humano, é o resultado de relacionamentos humanos, portanto, não pode ficar alheio à qualidade desses relacionamentos que o criaram.”
LUIGINO BRUNI

A cultura organizacional é o principal fator que influencia no sucesso das empresas. Cada organização possui uma cultura peculiar, que é composta por seus valores, normas e padrões que a difere das demais.

Essa peculiaridade deve ser compartilhada e protagonizada por todos os seus colaboradores, para que aliada aos recursos financeiros e tecnológicos, permita que a empresa defina suas vantagens competitivas e se mantenha lucrativa no mercado mediante eventuais mudanças que possam ocorrer.

A cultura das empresas é concebida junto com sua criação e reflete as características e valores do seu fundador, não é algo fácil de ser modificado e influencia a razão de ser da empresa, sua missão, sua filosofia, a maneira como as atividades deverão ser realizadas e determinará o rumo que a organização deverá seguir.

Analisar a cultura de uma empresa é mergulhar em suas rotinas, procedimentos, relacionamentos, normas e valores. Sendo imprescindível que os colaboradores das empresas se identifiquem com a cultura das mesmas, para que compartilhem e contribuam para o crescimento da organização.

Faz-se necessário expor uma dificuldade encontrada ao analisar os questionários respondidos. A Natura pôde fornecer ao grupo apenas um questionário, enquanto que a Femaq respondeu sete questionários.

Entendemos que a Natura devido ao seu porte, ao número de funcionários que possui e à quantidade de estudantes que a procuram, a fim de realizar pesquisas, não consegue atender a toda essa demanda.

Acreditamos que, através das respostas obtidas, das visitas feitas às empresas e do embasamento teórico, podemos aproximar esse estudo comparativo das realidades culturais existentes nas empresas Natura e Femaq.

Ao analisarmos as culturas dessas empresas pudemos identificar algumas semelhanças e diferenças entre elas. Ambas, estão preocupadas com o bem-estar de seus funcionários e procuram garantir-lhes boas condições para trabalharem. A

Natura, por ser uma empresa de grande porte, oferece aos seus colaboradores uma infra-estrutura ímpar, muitas de suas necessidades são sanadas no próprio local de trabalho, tais como: creche para que as mulheres deixem seus filhos, local para se alimentarem, bancos, livrarias, locadoras entre outros estabelecimentos localizados na alameda de serviços, para facilitar o dia-a-dia de seus trabalhadores.

A Femaq, por sua vez, é uma empresa de médio porte e que por atuar no ramo de fundição expõe seus colaboradores a altas temperaturas e a maiores riscos, por isso, fornece aos seus funcionários os equipamentos de segurança necessários e se preocupa em converter esse cenário em um ambiente respeitoso e agradável, tendo a direção da empresa próxima dos funcionários, fato esse evidenciado pelas pesquisas realizadas.

Tanto a Natura quanto a Femaq, tem incorporada em suas culturas a valorização do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social, permitindo que elaborem seus processos de maneira que o meio ambiente e a sociedade não sejam prejudicadas. Valorizando a ética e a transparência em seus relacionamentos internos e externos e nas tomadas de decisões.

Além disso, elas transmitem essa consciência ambiental e social às comunidades que a auxiliam na realização de suas atividades, o que proporciona maior confiabilidade e credibilidade às suas marcas, melhorando assim, a posição que ocupam no mercado.

Ambas as empresas, através de programas de integração que variam de manual de normas e procedimentos a *workshops*, divulgam as suas respectivas culturas, pois percebem a importância de ter todos os seus colaboradores internos integrados com a cultura de suas respectivas empresas para que se sintam parte integrante do todo.

Elas também oferecem benefícios, como formas de incentivo para seus funcionários, incorporam a qualidade de vida nos seus processos e estimulam seus colaboradores a buscarem mais conhecimento, evidenciando a importância que o capital humano representa no cumprimento de metas, na superação de dificuldades e obtenção de maior qualidade nos seus produtos, produtividade e respeito das comunidades, nas quais estão inseridas, nos seus setores de atuação.

A Femaq, por estar inserida no projeto de Economia de Comunhão ultrapassa o limite da responsabilidade social no momento em que distribui o lucro obtido em três partes: para a empresa, para os mais necessitados e para a formação de

homens novos, que estejam dispostos a viver a “cultura da partilha” amenizando a desigualdade social entre os menos favorecidos.

A Femaq, por adotar os princípios de Economia de Comunhão, desenvolve dentro da empresa um clima cooperativo, tranqüilo, produtivo e estimulante, que se exprime em todos os aspectos de sua cultura e que é evidenciado por todos os seus colaboradores internos, desde a diretoria até o operador.

Percebe-se que na relação de reciprocidade que possuem entre si, a comunicação e o respeito à opinião de cada indivíduo proporciona uma sinergia, que no termo do Movimento dos Focolares entende-se por “unidade” e cada colaborador, respeitando seu papel, se sente responsável e comprometido pelo sucesso da empresa.

Ambas as empresas procuram manter um relacionamento constante com a comunidade externa procurando, com isso, desenvolvê-la. A Natura, por exemplo, está preocupada em auxiliar as comunidades responsáveis pela extração das matérias-primas necessárias a sua produção, ela conscientiza, ensina e prepara essas pessoas para desenvolverem suas atividades.

A Femaq, auxilia a comunidade local, pensa em melhorias para a população, exemplo desse relacionamento externo é o patrocínio oferecido ao projeto Piracicaba 2010, e as reivindicações e sugestões à administração pública para beneficiar a comunidade.

As duas empresas possuem uma cultura cooperativa, em que a participação dos funcionários é importante, tal como a definição Kerzner (2001) e isso as auxiliam em seu crescimento, adaptações e desenvolvimento.

Percebe-se que as duas hipóteses levantadas no início do trabalho puderam ser verificadas e comprovadas, após a realização das pesquisas, das visitas e análise do referencial teórico.

Ambas as empresas conseguem transmitir com eficiência os valores culturais aos seus funcionários, como a Femaq é uma empresa de porte médio é mais fácil para ela pulverizar suas características culturais que para a Natura. As duas empresas se preocupam com o desenvolvimento sustentável e com a responsabilidade social, embora de maneiras distintas.

A principal diferença entre as duas culturas está no fato da Femaq ao dividir o lucro obtido em suas atividades em três partes e possuir uma fundação que ajuda os funcionários que passam por alguma necessidade, vivenciando a cultura da partilha.

O problema de pesquisa levantado pôde ser respondido e foi possível identificar as principais semelhanças e diferenças entre essas duas organizações, vislumbrando que a preocupação com a responsabilidade social, a Economia de Comunhão, em função do bem estar da sociedade como um todo, trará benefícios e desafios para o bem da humanidade.

Acreditamos que para estudos futuros poderiam ser abordados os seguintes temas:

- Se o porte da empresa influencia na implantação do projeto de Economia de Comunhão;
- Caso a Natura optasse pelo modelo de gestão de Economia de Comunhão quais seriam as implicações culturais;
- Como as Empresas que participam do projeto de Economia de Comunhão são vistas pelas empresas que não participam.

Esses temas são algumas sugestões que poderiam originar novos trabalhos acadêmicos, pois o tema foi parcialmente explorado e para estudos futuros há interesse da nossa equipe em aprofundá-los.