

Valores nas organizações

Values in Organizations

Leandro Alves Patah*

Resumo: Valores representam o conjunto de características de uma determinada pessoa que determina a forma como a pessoa se comporta e interage com outros indivíduos e com o meio ambiente. Valores organizacionais, mais especificamente, são crenças e atitudes que dão uma personalidade à empresa, definindo uma ética para a atuação dos colaboradores e da organização como um todo. Negócios mais sustentáveis normalmente estão ancorados em valores como honestidade, transparência, qualidade, valorização das pessoas e da sua qualidade de vida, espírito de equipe, política do ganha-ganha, respeito ao cliente e responsabilidade socioambiental. Este artigo discute de que forma organizações podem trabalhar de forma mais sustentável baseadas nestes valores, sob a ótica cristã.

Palavras-chave: Valores; Trabalho; Organização.

Abstract: Values represent the group of characteristics from a specific person that defines the behavior of this person and the way he or she interacts with other individuals and with the environment. Organizational values, more specific, are beliefs and attitudes that give a personality to an organization, defining an ethic for the performance of workers and the organization as a whole. More sustainable business are usually anchored in values such as honesty, transparency, quality, valuing people and their quality of life, team

spirit, win-win politics, respect for the customer and environmental responsibility. This article discusses how organizations can work in a more sustainable way based on these values, under the Christian perspective

Keywords: Values; Work; Organization.

1. Introdução

Valores podem ser definidos como o conjunto de características de uma determinada pessoa ou organização, que determinam a forma como esta pessoa ou organização se comportam e interagem com outros indivíduos e com o meio ambiente.

Na definição do dicionário, valores são crenças em relação ao que é certo ou errado e ao que é importante na vida, em termos morais, culturais e sociais.¹

Valor, por sua vez pode significar merecimento, talento, reputação, coragem e valentia. Assim, pode-se afirmar que os valores humanos são valores morais que afetam a conduta das pessoas. Esses valores morais podem também ser considerados valores sociais e éticos, e constituem um conjunto de regras estabelecidas para uma convivência saudável dentro de uma sociedade.²

Alguns autores afirmam que a maior crise que o ser humano enfrenta hoje é uma crise de valores, pois essa crise está afetando a humanidade, que passa a viver de forma mais egoísta, cruel e violenta. Assim, é necessário enfatizar a importância de bons exemplos na sociedade, pois a transmissão de importantes valores humanos consiste na base de um futuro mais pacífico e sustentável.

¹ Cf. MICHAELIS. *Dicionário de Português Online*. Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=valor>. Acesso em 15/07/2016.

² Cf. SIGNIFICADOS. *Significado de Valores*. Disponível em: <http://www.significados.com.br/valores/>. Acesso em 18/07/2016.

* Pós-doutor em administração pela The Wharton School da University of Pennsylvania, professor da Universidade Nove de Julho. E-mail: leandro.patah@uol.com.br.

Aplicados ao conceito organizacional, valores tratam das crenças e atitudes que dão uma personalidade específica à empresa e que irá definir a forma de atuação da organização como um todo e, mais diretamente, das pessoas. Negócios mais sustentáveis normalmente estão ancorados em valores como honestidade, transparência, qualidade, valorização das pessoas e da sua qualidade de vida, espírito de equipe, política do ganha-ganha, respeito ao cliente e responsabilidade socioambiental.

Este texto tem o objetivo de discutir e apresentar de que forma as organizações podem trabalhar de forma mais sustentável baseadas nestes valores, de acordo com os preceitos cristãos.

De forma a cumprir este objetivo, o artigo está estruturado nas seguintes seções: esta introdução inicial, uma seção que apresenta o conceito mais amplo de valores e uma seção de valores no trabalho sob a ótica cristã. Na sequência, é tratada a questão dos valores nas organizações. A seguir, o trabalho apresenta algumas sugestões para definição, implementação e sedimentação de valores no ambiente corporativo. As conclusões sintetizam os conceitos tratados no trabalho, fazendo a conexão entre eles. E, finalmente, as referências bibliográficas são apresentadas no fechamento do texto.

2. Valores

Valores podem possuir vários significados. Eles podem ser referir ao grau de generalização com os quais se classifica um aglomerado de pessoas (valores culturais, valores universais) ou ao número de valores (características) que são adotados pelos indivíduos. Também pode contemplar uma ênfase em processos básicos que representam necessidades e motivos de indivíduos ou então, indicar a existência de alguma ordem dimensional, como por exemplo, uma tipologia de valores, ou uma classificação em valores de primeira ou segunda ordem.

Historicamente, os valores têm sido considerados como tipos específicos de necessidades, atitudes e crenças, ou como uma combinação de concepções desejáveis, metas, necessidades e preferências.

É comum encontrar interpretações equivocadas quando se trata dos conteúdos dos valores ou suas definições, que são geralmente identificados como propriedades valiosas. Nesse sentido, a literatura muitas vezes considera como valores, a família, o dinheiro, a casa, o trabalho, a democracia e o patriotismo.

Por outro lado, valores podem não estar relacionados a objetos específicos, mas sim representando situações, ideias ou instituições. Nesse caso ter-se-ia valores como algo socialmente desejável, com o intuito de guiar o comportamento do indivíduo. Neste texto irá se adotar este segundo conceito para se analisar os valores organizacionais sob a ótica cristã.

Uma lista de valores humanos básicos, pode ser apresentada conforme a seguir.³

Sobrevivência: representa as necessidades mais básicas, como comer e beber. Resulta letal a privação dessas necessidades por um longo período de tempo. Sua relevância é evidente como princípio guia na vida daquelas pessoas socializadas em um contexto de escassez, como também daquelas que atualmente vivem sem os recursos econômicos básicos.

Emoção: representa a necessidade fisiológica de excitação e busca de experiências arriscadas. Difere do valor anterior devido à ênfase dada ao risco, que necessita estar sempre presente. As pessoas que adotam este valor são menos conformadas às regras sociais.

Estabilidade Pessoal: a necessidade de segurança é parcialmente representada por este valor. Enfatiza uma vida planejada e organizada. As pessoas que assumem esta orientação tentam garantir sua própria existência. Provavelmente configure o tipo motivacional de

³ Cf. GOUVEIA, V. V. *A Natureza Motivacional dos Valores Humanos: Evidências Acerca de Uma Nova Tipologia*. Estudos de Psicologia, v. 8(3), pág. 431-443, 2003.

segurança, e pode ser relacionado com itens específicos, tais como ter um trabalho estável e segurança econômica.

Saúde: este também representa a necessidade de segurança. A ideia é não estar doente. A pessoa que adota este valor lida com um drama pessoal originado em um sentimento de incerteza que está implícito na doença. Assim, o indivíduo é orientado a procurar manter um estado ótimo de saúde, evitando coisas que possam ameaçar sua vida.

Religiosidade: este valor é mais um que representa a necessidade de segurança, sendo independente de qualquer preceito religioso. É reconhecida a existência de uma entidade superior, através da qual as pessoas podem lograr a certeza e a harmonia social requeridas para uma vida pacífica.

Apoio Social: este valor representa a necessidade de segurança, mas no sentido de não se sentir sozinho no mundo e receber ajuda quando a necessite. Está presente em vários instrumentos, recebendo diferentes etiquetas, amigos próximos que ajudem ao indivíduo, solidariedade com os demais e contato social.

Ordem Social: com este valor se completa a lista daqueles que representam a necessidade de segurança. Implica uma escolha de alguém orientado a padrões sociais que assegurem uma vida diária tranquila, um ambiente estável. Os seguintes itens podem representá-lo: ordem nacional, proteção da propriedade pública e segurança nacional.

Afetividade: este valor e o seguinte representam a necessidade de amor e afiliação. As relações próximas e familiares são enfatizadas, assim como o compartilhamento de cuidados, afetos e pesares. Está relacionado com a vida social.

Convivência: enquanto o valor anterior descreve uma relação direta pessoa-pessoa, com ênfase na intimidade, o presente é centrado na dimensão pessoa-grupo e tem um sentido de socialização, como por exemplo, pertencer a grupos sociais e conviver com os vizinhos.

Êxito: este valor e os dois seguintes representam a necessidade de estima. Este enfatiza ser eficiente e alcançar metas. As pessoas que adotam este valor têm uma ideia clara de sucesso e tendem a se orientar nessa direção.

Prestígio: o presente valor enfatiza a importância do contexto social. Não é uma questão de ser aceito pelos demais, mas de ter uma imagem pública. Os indivíduos que assumem este valor reconhecem a importância dos demais, desde que isso resulte em seu próprio benefício.

Poder: este valor é menos social do que o anteriormente tratado. As pessoas que atribuem importância a ele podem não ter a noção de um poder socialmente constituído. Este é provavelmente o valor menos socialmente desejado entre aquelas pessoas com uma orientação social horizontal, como por exemplo, estudantes universitários.

Maturidade: a necessidade de auto-realização é representada por este valor. Enfatiza o sentido de auto-satisfação de uma pessoa que se considera útil como um ser humano. Os indivíduos que priorizam este valor tendem a apresentar uma orientação social que transcende pessoas ou grupos específicos. Apesar de certos elementos como auto-respeito e sabedoria serem incluídos em seu conteúdo, a ideia central é de crescimento pessoal, sendo expresso no fator auto-realização.

Auto-direção: este e o valor seguinte representam a pré-condição de liberdade para satisfazer as necessidades. Adotar este valor implica em um reconhecimento de auto-suficiência. Alguns valores são encontrados na literatura com uma etiqueta similar, tais como liberdade, auto-determinação, autonomia e independência.

Privacidade: um espaço privado é necessário no sentido de diferenciar os diversos aspectos da vida pessoal. Aqueles que adotam este valor não rejeitam ou subestimam os demais; eles simplesmente reconhecem os benefícios de ter seu próprio espaço íntimo.

Justiça Social: este valor representa a pré-condição de justiça ou igualdade para satisfazer as necessidades. As pessoas que dão importância a este valor pensam nos outros como um membro a mais da espécie humana onde cada um tem os mesmos direitos e deveres que capacitam uma vida social com dignidade. Este valor também pode ser mencionado como igualdade.

Honestidade: representa a pré-condição de honestidade e responsabilidade para satisfazer as necessidades. Este valor enfatiza um compromisso em relação aos demais, permitindo manter um ambiente apropriado para as relações interpessoais. As relações em si são consideradas metas.

Tradição: este valor e o próximo representam a pré-condição de disciplina no grupo ou na sociedade como um todo para satisfazer as necessidades. Tradição sugere respeito aos padrões morais seculares e contribui para aumentar a harmonia na sociedade. Os indivíduos precisam respeitar símbolos e padrões culturais.

Obediência: este valor evidencia a importância de cumprir os deveres e as obrigações diárias, além de respeitar aos pais e aos mais velhos. É uma questão de conduta individual, onde os membros da sociedade assumem um papel e se conformam à hierarquia social racionalmente imposta. Tal valor é típico de pessoas mais velhas ou que receberam uma educação tradicional.

Conhecimento: as necessidades cognitivas são representadas por tal valor, que tem um caráter extra-social. As pessoas orientadas por este valor procuram ter um conhecimento atualizado e saber mais sobre temas pouco compreensíveis. A presente definição corresponde a diferentes valores encontrados na literatura como por exemplo, imaginativo, criativo, intelectual, curioso, instruído, estudioso, conhecedor e informado.

3. Valores no trabalho sob a ótica cristã

Em sua encíclica *Rerum Novarum*, o Papa Leão XIII, afirma que o trabalho é o meio universal de prover as necessidades da vida e que não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital.⁴

Leão XIII também começa a tratar da questão de valores no trabalho, já em 1891, ao argumentar que o trabalho fornece um meio nobre de fazer com o que o trabalhador possa sustentar sua família e que, de forma alguma, deve ser objeto de vergonha para o trabalhador, isso segundo a própria razão e a filosofia cristã. Ora, se o trabalho deve ser encarado de forma nobre pelo trabalhador, vê-se que os valores pessoais e os da organização onde o trabalho é realizado, devem ser coincidentes ou, pelo menos, convergentes e estarem alinhados.

Quase um século depois, quando do 90º aniversário da *Rerum Novarum*, em 1981, o Papa João Paulo II, publicou a carta encíclica *Laborem Exercens*, onde especifica três esferas de valores na dimensão pessoal do trabalho humano. São elas: esfera do trabalho, esfera do caráter familiar e a do sujeito do trabalho.⁵

A primeira esfera trata da dimensão pessoal do trabalho humano, já discutida anteriormente por Leão XIII, de como o trabalho deve ser visto também do ponto de vista do trabalhador e não como um fim em si mesmo, buscando apenas o lucro de quem o explora.

Em um segundo momento, o trabalho deve ser tratado como um fundamento sobre o qual se edifica a vida familiar, sendo um direito fundamental e até mesmo uma vocação do homem. João Paulo II argumenta que estas duas esferas de valores devem unir-se entre si e trabalharem de um modo correto e que o trabalho, de alguma maneira, é a condição que torna possível a fundação de uma família,

⁴ Cf. LEÃO XIII. Carta Encíclica *Rerum Novarum*, 1891.

⁵ Cf. JOÃO PAULO II. Carta Encíclica *Laborem Exercens*, 1981.

uma vez que esta exige os meios de subsistência que o homem obtém normalmente mediante o trabalho.

A terceira esfera de valores é a perspectiva do sujeito do trabalho, tratando da sociedade de que o homem faz parte, em virtude de laços culturais e históricos particulares. É ela que faz com o homem se conecte com o ambiente e à nação, aos quais faz parte, encarando seu trabalho como algo que irá aumentar o bem comum procurado juntamente com os seus compatriotas, dando-se conta de que, por este meio, o trabalho serve para multiplicar o patrimônio de toda a família humana e, em última instância, de todos os homens que vivem no mundo.

Aqui também, João Paulo II, argumenta que a produção do trabalho deve permitir que os valores pessoais dos indivíduos sejam respeitados, uma vez que o trabalho não diz respeito apenas à economia, mas também e principalmente aos indivíduos que o executam. Ou seja, o sentido profundo do trabalho exige que o capital esteja em função do trabalho e não o trabalho em função do capital.

João XXIII também apresenta três valores fundamentais da vida social e econômica, o uso dos bens materiais, o trabalho e a família, que devem ser tratados e se auxiliarem mutuamente.⁶

Porém, em sua encíclica *Mater et Magistra*, ele argumenta que em uma grande quantidade de seres humanos, a consciência da hierarquia dos valores foi se extinguindo, se apagou ou se inverteu completamente. Segundo ele, os valores do espírito foram sendo abandonados e esquecidos, ao passo que os progressos das ciências e das técnicas, o desenvolvimento econômico e o bem-estar material se ampliaram a tal ponto de serem tratados como a única razão da vida de vários indivíduos.

Como solução, ele propõe um progresso econômico e social que respeite e fomente os genuínos valores humanos, individuais

e sociais, em conformidade com a moral, com a dignidade e com o imenso valor da vida humana. Adicionalmente ele sugere uma colaboração em escala mundial que permita e fomente a circulação ordenada e fecunda de conhecimentos úteis, de capitais e pessoas.

4. Valores nas organizações

Cada empresa tem uma motivação e uma identidade específica. Uma empresa se destaca das outras não só pela sua área de atuação, mas também pelo claro desenvolvimento e divulgação da sua missão, visão e valores.

Assim, os valores de uma empresa consistem em comportamentos que determinam como ocorre a gestão desta organização. Uma empresa sustentável costuma estar alicerçada em valores como honestidade, responsabilidade social, integridade, inovação, sustentabilidade, transparência, inteligência, inspiração e flexibilidade, entre outros.⁷

É muito importante que essas normas e princípios sejam passados dos superiores hierárquicos para outros trabalhadores da empresa, de modo que possam juntos alcançar padrões mais elevados de sucesso. É por esse motivo que os valores éticos de uma empresa são uma parte crucial da sua cultura organizacional.

Mas o que são valores organizacionais?

Valores organizacionais são crenças e atitudes que dão uma personalidade à empresa, definindo uma ética para a atuação das pessoas e da organização como um todo.⁸ Como exemplo de valores de um negócio podem ser citados: integridade, inteligência, inspiração, flexibilidade, honestidade, transparência, qualidade,

⁷ Cf. TEIXEIRA, R. *O Que São Valores Para Uma Empresa?* Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-sao-valores-para-uma-empresa/67438/>. Acesso em 01/08/2016.

⁸ Cf. TEIXEIRA, R. *O Que São Valores Para Uma Empresa?* Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-sao-valores-para-uma-empresa/67438/>. Acesso em 01/08/2016.

⁶ Cf. JOÃO XXIII. *Cata Encíclica Mater et Magistra*, 1961.

valorização das pessoas e da sua qualidade de vida, espírito de equipe, política do ganha-ganha, respeito ao cliente e responsabilidade social e ambiental.

Valores devem ser definidos e perseguidos à exaustão por uma organização, porque se uma organização não cultiva valores socialmente éticos, dificilmente conseguirá alcançar resultados positivos no longo prazo. É dever de toda organização perceber que, através de bons valores, é possível estabelecer processos internos mais robustos e conquistar uma melhor diferenciação externa, especialmente aos olhos do cliente.

Isso ocorre devido ao fato de que definindo bem os valores e vivenciando-os na prática diária, o clima e a cultura organizacional serão muito mais favoráveis aos bons resultados e aos bons relacionamentos.

Muito mais do que a definição e a divulgação formal dos valores, sejam eles por escrito ou através de grandes e dispendiosos eventos, é preciso praticar esses valores por meio das atitudes diárias tanto com o público externo, como especialmente com o público interno, ou seja, seus colaboradores. Talvez os valores sejam a parte da identidade da organização que mais tenha efeito na gestão das pessoas e que mais seja visível aos olhos dos *stakeholders*, já que representam a ética que rege a forma de agir das pessoas e da organização como um todo.

Quando uma empresa é criada ela já vem impregnada de motivações e identidades. Estas, por sua vez, são decorrência dos valores dos fundadores desta organização e são repassadas à entidade privada, quando do início dos trabalhos da mesma. Os valores organizacionais de uma empresa nada mais são do que essas motivações que determinam o modo como ela será gerida. São as crenças e atitudes que darão à determinada organização sua identidade. Esses valores também pressupõem o conjunto de regras que os funcionários deverão cumprir em busca de obterem resultados

positivos, representando, portanto, a ética por trás dos comportamentos empresariais.

É imprescindível deixar claro a diferença entre valores e objetivos. Os valores são o que motivam a existência de uma organização, são a filosofia da empresa, aquilo que justifica ela ser e funcionar de determinada maneira, já os objetivos são as metas e conquistas que essa empresa deseja alcançar.

Em ambos os casos, é necessário que a empresa deixe claro no seu processo de comunicação, quais são seu negócio principal, sua missão, sua visão e seus valores. São eles que, juntos e alinhados, fazem parte da sua identidade organizacional. É papel da organização investir nesta comunicação, especialmente aos seus clientes e colaboradores internos, mas ela se torna mais efetiva quando vivenciada na prática, por meio de ações e comportamentos que a deixem transparecer. A necessidade deste alinhamento interno e externo é maior, quanto mais inovador for o modelo de negócio da organização. Por isso da maior importância de se definir, estabelecer, vivenciar e divulgar os valores organizacionais nos dias de hoje, de alta inovação, em que o mundo se encontra.

O negócio principal de uma organização é o seu centro em termos de produtos fornecidos e serviços prestados ao mercado. Sua missão define seu papel diante da sociedade. Sua visão apresenta de forma genérica o futuro que a empresa pretende alcançar no longo prazo e os valores são as crenças e princípios que pautam cada uma das ações da organização e de seus colaboradores.

5. Implementação e Sedimentação de Valores no Ambiente Corporativo

Definir e implementar valores em uma organização não são tarefas simples. Para definir seus valores, a organização deve olhar para a sua forma de se comportar e a forma como os colaboradores

internos e os demais *stakeholders* a olham, questionando-se sobre alguns pontos, como por exemplo:⁹

- Quais são as convicções éticas, morais e filosóficas da organização e de seus colaboradores?
- Do ponto de vista ético, como a organização é vista por cada grupo de *stakeholders*, interno ou externo?
- Os princípios da organização condizem com negócios mais éticos e sustentáveis?
- Que valores e condutas a organização e seus colaboradores devem adotar em suas relações?
- Que colaboração socioambiental a organização tem nos lugares em que atua?

Apesar de complexo, definir valores é imprescindível para o progresso de uma organização. Quando o consumidor acessa os produtos e serviços que lhe são ofertados, ele gosta de agregar valor a esses produtos ou serviços e de saber que estes bens agregam valor a ele e que também estão alinhados aos seus valores pessoais. Ou seja, saber que consome algo identificado com as visões de mundo que ele próprio possui.

Os valores de uma empresa também são importantes para estabelecer as normas de conduta que devem ser aplicadas por seus funcionários. Normas, como sempre tratar bem o cliente e os colegas, buscar solucionar problemas e ser proativo, fazem com a qualidade e a credibilidade de uma empresa aumentem.

Para definir valores os líderes e gestores de uma empresa devem refletir sobre quais são as convicções éticas, morais e filosóficas da organização e de seus colaboradores, que condutas seus colaboradores devem ter para que essas convicções sejam sempre postas

em prática, e quais atitudes sua empresa deve ter para auxiliar na construção de uma sociedade melhor. Após refletir sobre esses três pontos é possível encontrar valores e missões que estão alinhadas ao espírito de sua organização.

A partir da construção de valores fica muito mais fácil perceber que os objetivos de uma empresa também passam por conceitos que não estão apenas no campo dos lucros financeiros, mas também dos ganhos em público consumidor fiel e imagem agradável no mercado.

Em termos práticos, os valores devem estar alinhados à visão e à missão da organização e, quando internalizados e compartilhados, devem gerar sentimentos de sucesso pessoal, criar comprometimento e aumentar a autoconfiança. Além disso, devem favorecer o comportamento ético, podendo construir compatibilidade com os objetivos organizacionais e seus diversos públicos: diretoria, acionistas, funcionários, fornecedores, clientes e sociedade. Considerando sua importância, os valores devem ser definidos e desenhados com um caráter de perenidade, resistindo aos modismos.¹⁰

6. Conclusões

Como visto, valores humanos são valores morais que afetam a conduta das pessoas e formam um conjunto de regras estabelecidas para uma convivência saudável dentro de uma sociedade.

Se os valores afetam a vida das pessoas, como dissociá-los do indivíduo quando este encontra-se em seu ambiente de trabalho? E se as pessoas passam boa parte das horas acordadas de seus dias em seus trabalhos, como suportar o desempenho de suas funções profissionais em um local com valores diferentes de seus valores pessoais?

⁹ Cf. TEIXEIRA, R. *O Que São Valores Para Uma Empresa?* Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-sao-valores-para-uma-empresa/67438/>. Acesso em 01/08/2016.

¹⁰ Cf. SANTOS, S. H. *Como Definir os Valores da Sua Empresa?* Disponível em <http://www.exame.com.br/>. Acesso em 25/07/2016.

Por essa razão que o Papa Leão XIII afirma que os valores pessoais e os da organização onde o trabalho é realizado, devem ser coincidentes ou, pelo menos convergentes e estarem alinhados.¹¹

João Paulo II vai além ao propor a análise de valores nas três esferas da dimensão pessoal do trabalho humano. A esfera do trabalho, que apresenta de que forma o trabalho deve ser analisado do ponto de vista do trabalhador. A esfera do caráter familiar, onde diz que é sobre a base do trabalho que o indivíduo irá edificar sua família. E a esfera do sujeito do trabalho, ampliando a visão do trabalho do homem para a sua inserção e impacto na sociedade.¹²

Como solução para esta coerência de valores, João XXIII propõe um progresso econômico e social que respeite e fomente os genuínos valores humanos, individuais e sociais.¹³

Conciliar valores humanos como sobrevivência, emoção, estabilidade pessoal, saúde, religiosidade, apoio e ordem sociais, afetividade, convivência, êxito, prestígio, poder, maturidade, auto-direção, privacidade, justiça social, honestidade, tradição, obediência e conhecimento com valores organizacionais, apesar de não ser tarefa fácil, não é impossível.¹⁴

Como visto, uma empresa deveria buscar honestidade, responsabilidade social, integridade, inovação, sustentabilidade, transparência, inteligência, inspiração, flexibilidade, qualidade, valorização das pessoas e da sua qualidade de vida, espírito de equipe, política do ganha-ganha, respeito ao cliente e responsabilidade social e ambiental, entre outros.¹⁵

¹¹ Cf. LEÃO XIII. Carta Encíclica *Rerum Novarum*, 1891.

¹² Cf. JOÃO PAULO II. Carta Encíclica *Laborem Exercens*, 1981.

¹³ Cf. JOÃO XXIII. Carta Encíclica *Mater et Magistra*, 1961.

¹⁴ Cf. GOUVEIA, V. V. *A Natureza Motivacional dos Valores Humanos: Evidências Acerca de Uma Nova Tipologia*. Estudos de Psicologia, v. 8(3), pág. 431-443, 2003.

¹⁵ Cf. TEIXEIRA, R. *O Que São Valores Para Uma Empresa?* Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-sao-valores-para-uma-empresa/67438/>. Acesso em 01/08/2016.

E se os valores pessoais e organizacionais forem analisados conjuntamente, verifica-se que as listas não são tão distantes assim.

As organizações devem analisar sua forma de atuar, o caminho que desejam percorrer, o espaço do mercado que buscam ocupar, a imagem que querem deixar na sociedade e, principalmente, os colaboradores que almejam atrair para estabelecer e desenvolver seus valores.

Já os trabalhadores devem buscar oportunidades profissionais em empresas que possuam valores alinhados aos seus valores pessoais.

É somente desta forma que os seres humanos poderão ser realizar em seu ambiente profissional.

Referências bibliográficas

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, v. 8(3), pág. 431-443, 2003.

JOÃO XXIII. *Cata Encíclica Mater et Magistra*, 1961.

JOÃO PAULO II. *Carta Encíclica Laborem Exercens*, 1981.

LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum*, 1891.

MICHAELIS. *Dicionário de Português Online*. Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=valor>. Acesso em 15/07/2016.

SANTOS, S. H. Como Definir os Valores da Sua Empresa? Disponível em <http://www.exame.com.br/>. Acesso em 25/07/2016.

SIGNIFICADOS. Significado de Valores. Disponível em: <http://www.significados.com.br/valores/>. Acesso em 18/07/2016.

TEIXEIRA, R. O Que São Valores Para Uma Empresa? Disponível em <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-sao-valores-para-uma-empresa/67438/>. Acesso em 01/08/2016.

Recebido em: 06/09/2016

Aprovado em: 18/09/2016