

## **A ancoragem dos valores organizacionais nos relacionamentos corporativos<sup>1</sup>**

Daniella Pereira de Deus  
Faculdade Sul-Americana, Goiânia/GO

Taynara Rodrigues de Oliveira  
Universidade Federal de Goiás, Goiânia/GO

Thiago Franco  
Universidade Federal do Amazonas, Parintins/AM

### **Resumo**

A presente pesquisa, exploratória e qualitativa, objetiva analisar se os valores adotados por organizações de trabalho estão ancorados ao estabelecimento do relacionamento corporativo, conforme a percepção dos trabalhadores da área educacional de Goiânia-GO. Por meio de entrevistas realizadas entre os dias 17 e 20 de julho de 2020, constatou-se que o relacionamento corporativo (relações entre trabalhadores e as organizações), precisa considerar os valores e as expectativas que os trabalhadores possuem em relação ao trabalho. O profissional de Relações Públicas é um gestor de relacionamentos e que, portanto, pode criar meios para contribuir com a promoção do bem-estar dos trabalhadores, mediante técnicas de comunicação.

**Palavras-chave:** valores; relacionamento corporativo; trabalho; comunicação.

### **Introdução**

O trabalho constitui, ao longo da história, fator determinante na forma de organização material das sociedades. Ele é o meio pelo qual o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo, buscando a sua sobrevivência e a sua realização. De acordo com Freitas (2000), a carreira e o *status* profissional são elementos organizadores e que dão sentido à vida das pessoas, à autoimagem e ao seu reconhecimento social, ou seja, o trabalho é parte constitutiva da existência humana.

De acordo com Arendt (1991, p. 15), “o trabalho produz um mundo ‘artificial’ de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais”. É por meio do trabalho que o homem consegue o seu sustento e o suprimento de necessidades mais elevadas, como realização, crescimento, desenvolvimento de habilidades e utilização mais ampla de suas potencialidades. Assim, a compreensão global do homem

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT) Comunicação, ética e alteridades em processos relacionais de subjetivação e conflitos no ambiente organizacional, atividade integrante do XIV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

depende também de uma compreensão da sua inserção no mundo do trabalho e das relações estabelecidas dentro das organizações, as quais refletem na sua vida pessoal.

As concepções acerca do trabalho fundamentam-se em diferentes correntes teóricas. A Escola Clássica da Administração que tem como corrente principal o Taylorismo, focado em produtividade e execução de tarefas, desconsidera os aspectos humanos da organização, e o trabalhador como um ser social que possui desejos, necessidades e expectativas (CARVALHO; SERAFIM, 1995).

Em contraposição à Escola Clássica da Administração, surgiu o Movimento de Relações Humanas, interessado em analisar a empresa como um sistema de controle baseado no reconhecimento das motivações individuais do trabalhador. Para este movimento, as organizações são vistas como um sistema vivo, móvel e adaptável.

As transformações delineadas no panorama mundial, a partir do final do século XX, trouxeram novos significados para o ambiente organizacional. A revolução tecnológica viabilizou o mundo globalizado, que se move dinamicamente e cria a sociedade da informação e do conhecimento. Diante de novos panoramas, perspectivas e demandas evidenciam-se mais a necessidade de analisar cuidadosamente a relação entre empregadores e trabalhadores, priorizando a reciprocidade entre os objetivos da administração e as metas individuais dos trabalhadores, estimulando a busca do equilíbrio entre a vida familiar e profissional. Para tanto, desenvolver um relacionamento baseado em ética, transparência, justiça e desenvolvimento da organização torna-se um desafio para os profissionais responsáveis por estabelecer os relacionamentos de maneira estratégica nas organizações, com objetivo de atender a essas novas demandas e desenvolver-se em mercados cada vez mais competitivos.

Hoje, as organizações possuem um novo perfil institucional, integrado ao sistema social global, aumentando sua responsabilidade e seu modo de atuação diante das transformações mundiais. É nesse cenário repleto de novas nuances que o profissional de comunicação tem de atuar. Ele está diante de uma nova ordem geopolítica, mercados dinâmicos, abertos e competitivos, novas tecnologia, processos de trabalho e, sobretudo, de uma nova empresa, fundamentada na informação, que irá viabilizar e abastecer essa nova perspectiva. Por isso, sua ação deve pautar-se por uma nova visão de mundo (KUNSCH, 2003).

Não é tarefa simples procurar compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em um mundo complexo e em constante transformação. E, a partir de então, propor estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer os relacionamentos corporativos de maneira a atender o interesse de todos os envolvidos.

Diante dessa premissa várias questões são propostas como uma alternativa para reduzir o antagonismo que acompanha as relações entre empregadores e trabalhadores, por meio da harmonização dos interesses individuais e organizacionais (CZARNESKI, 1998). Estabelecer relacionamento com os trabalhadores de maneira estratégica é importante para as organizações que tenham como objetivos promover, entre outros aspectos, a maior participação nos processos decisórios e a ênfase no enriquecimento das tarefas, nos sistemas de compensação, no bom relacionamento interpessoal, ou seja, promover a construção de relações de trabalho mais humanizadas, que reflitam em maior satisfação e produtividade dos trabalhadores.

Considerando o significado e a importância do trabalho e do contexto organizacional para as pessoas, a pesquisa em tela está focada em analisar se existe alinhamento entre os valores da organização e dos trabalhadores e se os mesmos refletem nos resultados organizacionais.

## **Valores**

O interesse pelo estudo dos valores foi iniciado pelos filósofos e permanece até a atualidade, sobretudo, pela capacidade que os valores possuem de influenciar o comportamento das pessoas e, conseqüentemente os relacionamentos (TAMAYO; SCHWARTZ, 1993).

Os valores podem ser compreendidos como as crenças que especificam uma determinada conduta (ROKEACH, 1973). Ainda segundo o autor os valores possuem três componentes comuns: a) Cognitivo: quando o indivíduo tem um valor, se diz que ele conhece o caminho correto para comportar-se; b) Afetivo: o indivíduo tem um valor e ele pode aprovar instâncias positivas ou desaprovar instâncias negativas e; c) Comportamental: o valor funciona como uma variável interveniente que conduz a ação quando ativado.

De acordo com Schwartz (1999, p. 24), os valores são “concepções desejáveis que guiam os caminhos dos atores sociais, selecionando ações, avaliando pessoas e eventos e esclarecendo suas ações e avaliações”. Complementa ao afirmar que os modos como as instituições sociais (família, educação, política, economia, sistemas religiosos, organizações) funcionam, assim como suas metas e seus modos de operação são expressos, por meio dos valores culturais, o que demonstra a importância da ampliação do nível dessa análise do indivíduo para a sociedade. Para Schwartz e Bilsky (1987; 1990), os valores são formados a partir de três necessidades universais: a) Necessidades biológicas do organismo; b) Necessidades sociais relativas à regulação das interações interpessoais; c) Necessidades socioinstitucionais referentes à sobrevivência e bem-estar dos grupos.

Assim, a partir das principais teorias de valores, pode-se afirmar que eles realmente têm como fundamento básico a problemática das necessidades e dos desejos que guiam as pessoas para o estabelecimento de objetivos ou metas. Os conceitos e significados encontrados nas teorias aqui descritas para explicar o que é um valor, indicam que os valores existem em decorrência de uma dinâmica social em que as interações humanas acontecem.

É certo que cada pessoa tem seu próprio sistema de valores e lança mão deles para responder de forma adequada culturalmente, quando confrontada com determinadas situações como: tomar decisões, fazer escolhas e emitir julgamentos. Entretanto, não se pode perder de vista que esse sistema de valores foi aprendido em um ambiente social e é nesse ambiente que se dá a reordenação e continuidade de determinados valores.

Os valores têm sido utilizados na literatura como antecedentes de variáveis ligadas à saúde organizacional e a saúde do trabalhador e também, como antecedentes da satisfação no trabalho. Pode-se citar os estudos de Paz e Tamayo (2004), que analisam o perfil cultural das organizações. Tamayo, Lima e Silva (2004) analisam o clima organizacional e o estresse dos trabalhadores. Silva e Zanelli (2004) pesquisam a cultura organizacional.

Desse modo, considerando a importância social do trabalho é fundamental considerá-lo como componente para o estabelecimento dos relacionamentos corporativos e, por consequência, ao processo de comunicação nas organizações. Para tanto, é fundamental definir como os valores podem ser compreendidos no ambiente organizacional.

### **Valores Organizacionais**

Considerando o ambiente organizacional, Tamayo (1996) afirma que os componentes principais das organizações são os valores, os papéis e as normas, pois eles norteiam o funcionamento da empresa. Os papéis funcionam como elementos discriminadores, diferenciando os indivíduos a partir dos cargos e funções. Já as normas e os valores são elementos integradores, pois são compartilhados por todos ou por boa parte dos membros da organização.

Tamayo e Gondim (1996) definiram valores organizacionais como:

Princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a tipos de estrutura ou modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos (TAMAYO; GONDIM, 1996, p. 63).

De acordo com essa definição, destacam-se quatro princípios básicos para os valores organizacionais:

1. O aspecto cognitivo constitui um elemento básico, pois os valores são crenças sobre o que é e o que não é desejável na empresa, isto é, eles expressam formas de conhecer a realidade organizacional e são respostas a problemas organizacionais. Nem toda crença constitui um valor, somente aquelas que são enfatizadas e, por sua vez, formam um sistema de valores complexo e organizado hierarquicamente, permitindo que os valores funcionem como padrões cognitivos para o julgamento e a justificação do comportamento próprio e dos outros.

2. O aspecto motivacional é a raiz dos valores organizacionais e expressa interesses e desejos (individuais ou coletivos). A importância que uma organização atribui a determinados valores pode determinar a quantidade de esforço que os seus membros investem na emissão de determinados comportamentos, bem como a sua persistência na execução dos mesmos. Dessa forma, os valores organizacionais representam metas mais ou menos conscientes da empresa.

3. O aspecto funcional dos valores é orientar a vida da instituição, guiar o comportamento de seus membros e o julgamento que eles fazem do comportamento dos outros e de eventos organizacionais. Os valores podem ser considerados como um projeto para a empresa e um esforço para atingir as metas por ela fixadas, funcionando como uma espécie de ideologia que influencia a rotina da organização.

4. A última dimensão apontada por Tamayo e Gondim (1996) é a da hierarquização dos valores. Nela os valores organizacionais implicam necessariamente preferência, distinção entre o importante e o secundário, entre o que tem valor e o que não tem valor.

Assim, os valores são organizados em uma escala ao longo de um *continuum* de importância, tendo como base a relação dos mesmos com a missão e os objetivos da empresa. Para Tamayo e Gondim (1996), as pessoas, as organizações e as culturas se diferenciam entre si não tanto pelo fato de possuírem valores diferentes, mas pela organização hierárquica dos mesmos.

A fonte dos valores organizacionais pode estar nas exigências da organização e dos indivíduos que a compõem. Essas exigências compreendem desde as necessidades biológicas dos indivíduos até as relacionadas à sobrevivência e ao bem-estar da própria organização. A partir do momento que essas necessidades são reconhecidas, tanto a organização quanto os seus membros passam a representá-las conscientemente como valores ou metas a serem atingidas. Tamayo (1996) complementa ao declarar que assim como os indivíduos, as organizações encontram três exigências que devem ser satisfeitas para garantir a sua sobrevivência: I) A relação entre o indivíduo e o grupo, que é sempre conflitiva, tendo em vista a difícil conciliação

entre as metas e os interesses do indivíduo e da empresa; II) A necessidade de elaborar uma estrutura, na qual são definidas as normas, os papéis e as estratégias; e III) A relação da organização como o meio ambiente natural e social, no qual se encontra inserida, possibilitando uma interação contínua.

A partir dessas três necessidades, as organizações valorizam determinadas formas de pensar, de agir e de sentir que constituem seus valores organizacionais. E que irão, por consequência, estabelecer como será desenvolvido o processo de comunicação com seus públicos.

Gagete e Totini (apud NASSAR, 2006, p. 123) explicam que as organizações “passaram a ser consideradas não apenas como uma unidade de produção de bens e serviços, mas também como unidade de produção de significados sócio-culturais”. Para estes autores, essa nova abordagem colaborou sensivelmente para o estudo da construção e da consolidação da cultura e da identidade organizacional, que são importantes para o fortalecimento dos relacionamentos com os públicos e do sentimento de pertencimento dos mesmos e da sociedade em relação às organizações. Nassar (2006), ao encontro das perspectivas para as relações públicas neste processo, argumenta que

É esta dimensão ligada à construção da cultura e da identidade organizacional que interessa aos estudos de relações públicas, por terem como componente o conjunto de símbolos, comportamentos e processos de comunicação que desenha a personalidade e a imagem corporativa. Sabemos que símbolos, comportamentos, personalidades e os processos de comunicação organizacionais são construções históricas, que têm como referência a sociedade (suas questões, tensões e tendências) e as ações das organizações e de seus gestores (NASSAR, 2006, p.140).

De acordo com Marchiori (2006, p.127), a comunicação é vista como um processo de sustentação da organização e dessa forma, exige dos profissionais da área uma postura de análise global da realidade, que contemple a relação entre seu passado e o cenário presente, “[...] algo que os leve a análises mais profundas do contexto organizacional e para que não ajam meramente baseados em técnicas”, contribuindo para uma visão estratégica que o mundo vem exigindo dos profissionais de comunicação.

Sobre os aspectos que contribuem para uma visão mais abrangente e um entendimento sobre a real função da comunicação e das relações públicas nas organizações, Marchiori (2006), complementa:

[...] ela (a comunicação) precisa ser entendida, estimulada, observada, avaliada por profissionais que saibam conduzir os processos. Não basta apenas que os administradores reafirmem sua importância. É necessário que eles estejam conscientes de sua função, o que exige das empresas uma postura abrangente quanto à comunicação. Para tanto é preciso que essa área seja conduzida de forma profissional, pois somente dessa forma a comunicação passará a ser valorizada e entendida, exercendo todo o seu poder. (MARCHIORI, 2006, p. 134).

Pode-se concluir que somente estruturando e legitimando a comunicação, as relações públicas se tornam eficazes nas empresas. Em que pese o enfoque de enxergá-las como um processo de intervenção na cultura organizacional, trata-se de um processo longo, mas que traz resultados efetivos para a vida organizacional.

Assim, considerar os valores no estabelecimento do relacionamento entre empregadores e trabalhadores pode ser um aspecto que garantirá os resultados da organização.

### **Procedimentos metodológicos**

O objetivo desta pesquisa concentra-se em analisar se os valores adotados por organizações de trabalho estão ancorados ao estabelecimento do relacionamento corporativo, conforme a percepção dos trabalhadores da área educacional de Goiânia-GO.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória qualitativa entre os dias 17 a 20 de julho de 2020 com profissionais da área educacional atuantes no município de Goiânia-GO. A coleta de dados deu-se por meio de entrevista estruturada. Inicialmente, questionou-se informações com objetivo de caracterizar os participantes da pesquisa por meio dos dados biográficos para posteriormente levantar os questionamentos acerca da organização, valores, trabalho, tecnologias, recepção do uso das tecnologias e inovação. Portanto, a seguir, apresenta-se os resultados e discussões da pesquisa realizada.

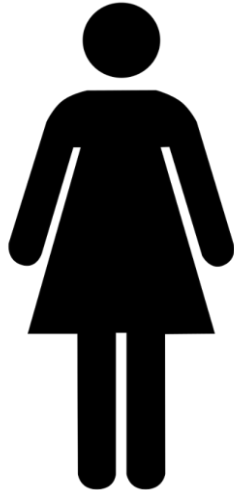
### **Resultados e discussões**

Ao todo, foram analisadas as respostas de 10 participantes, de diversas etapas da educação. De acordo com as respostas, tem-se o seguinte perfil: 60% dos respondentes são mulheres. As idades são variadas, mas concentram-se na faixa dos 35 e 45 anos. 40% são especialistas e os outros 40% já são doutores. Os 20% restantes, possuem apenas graduação. Vale ressaltar que estas concentram em etapas da educação básica em que, não há obrigatoriedade de títulos de pós-graduação.

No que tange ao tempo de profissão, 50% dos entrevistados trabalham na área educacional entre 10 e 20 anos. Também, 50% deles são professores da rede pública, sendo

mais 10% professores substitutos na rede privada, desta forma, somando 60% dos entrevistados. Com relação a etapa de ensino em que está, a maioria entrevistada, isto é, 60%, estão no Ensino Superior, enquanto que 20% atua na educação infantil, 10% no ensino fundamental e os outros 10%, na Educação de Jovens e Adultos.

A seguir, apresenta-se o perfil biográfico da pesquisa de forma sucinta.



**Mulheres**

**35 – 45 anos**

**Especialistas e doutores(as)**

**10-20 anos em sala de aula**

**Da rede pública de ensino**

**Ensino Superior**

### **Categorias analisadas**

A primeira categoria analisada foi “organização”. Neste caso, refere-se as instituições de ensino que os professores atuam. Questionou-se quanto as vantagens e limitações do perfil das organizações. Assim, identificou-se que a liberdade é um aspecto positivo e fundamental para que os professores possam atuar conforme as necessidades e exigências que a docência demanda. O entrevistado P10 afirma que há “liberdade dentro da apropriação pedagógica da instituição”, já o P7, diz que é preciso “Liberdade para propiciar o ensino”, significando, portanto, fator importante para desempenhar sua função. A autonomia é outro aspecto levantado pelos professores. O entrevistado P5 diz que uma das vantagens é a “autonomia e bom ambiente de trabalho”, já P10, complementa a presença da “autonomia diante as decisões que são tomadas referentes ao grupo” são predominantes na organização que trabalha. Por fim, a menção de bom ambiente de trabalho, ganha destaque entre os entrevistados. Conforme, P6 “Hoje tenho o prazer de trabalhar em um ambiente bom para professor e aluno, onde atende as necessidades tanto do funcionário quanto dos alunos”, por conseguinte, podendo associar o bom ambiente também atrelado às necessidades.

No que tange as limitações, é possível destacar que, a falta de recursos é o principal apontamento entre os professores. O entrevistado P9 afirmou que “faltam equipamentos de laboratórios mais novos”, P5 diz apenas que há “[...] falta de recursos”, P4 destacou que a



instituição até incentiva a capacitação dos servidores, mas que “não tem recursos para o fazê-lo”. Dessa forma, verifica-se a de diversos aspectos de déficits nas instituições de ensino. Outros fatores apontados pelos educadores estão “falta de reconhecimento/valorização” (P5), e o fato de ser “mal vista pelos pares” (P10). Ressalta-se que esta última fala está relacionada a um ambiente organizacional, que impacta diretamente no trabalho dos educadores. Esse princípio é destacado por Tamayo e Gondim (1996) ao abordar o aspecto funcional dos valores como orientadores do comportamento organizacional e como os valores podem contribuir e interferir na rotina da organização.

Na segunda categoria, foram analisados os “valores” organizacionais. Ao verificar as concordâncias entre os valores dos professores e suas respectivas instituições de ensino, foi possível constatar que a “ética” um dos mais importantes. Exemplificando, P4 afirmou que “Ética, comprometimento, foco em resultado” estão entre os valores que ele possui e a organização que ele trabalha, também. O entrevistado P10, vai na mesma direção quando afirma sobre a “Ética referente ao trabalho proposto”. Por fim, P7 afirma que “Princípios éticos, formação completamente de acordo com os interesses do curso e da instituição; A instituição possui sim, estes valores”. Portanto, vê-se que o resultado está de acordo com as discussões teóricas elaboradas por Tamayo e Gondim (1996) quando explicitam que os valores possuem um aspecto cognitivo no relacionamento com os trabalhadores, determinando crenças que são os não desejáveis no ambiente organizacional.

Outro destaque entre os entrevistados, acerca dos valores, está na humanização. Esta palavra está relacionada ao verbo humanizar, que significa “dar condição humana” (FERREIRA, 2001, p. 369). Rios (2009, p. 254) acrescenta que “a humanização se fundamenta no respeito e valorização da pessoa humana, e constitui um processo que visa à transformação da cultura institucional por meio da construção coletiva de compromissos éticos e de métodos para as ações[...]”. Neste sentido, P1 destaca que “a educação sob o meu olhar é um processo contínuo e a nossa humanização se aprimora de forma contínua”. Já P2 diz que “Meus valores enquanto educadora é fornecer um ensino de qualidade, humano e gratuito para todas as pessoas”, entendendo que, em instituições de ensino, que envolve indivíduos, é um valor no qual deve estar presente.

Em outras respostas foram encontrados os seguintes valores: organização, proatividade, olhar individual para cada criança, serviço de qualidade, dedicação e responsabilidade. Cabe ressaltar, como afirma Tamayo (1996), que os valores entre a organização e trabalhadores precisam estar atrelados, ou seja, precisam ser iguais ou semelhantes, pois como afirma P3, “acredito que os valores são os mesmos, pois caso

contrário já teria trocado de ambiente e emprego”. Sustentando-se, assim, as teorias já existentes.

No que corresponde a terceira categoria, “trabalho”, ao questionar sobre as atuais condições de trabalho, foi inevitável os entrevistados não mencionarem o atual contexto históricos que todos estamos vivendo: o de pandemia. Diante disso, os entrevistados disseram que “Estamos no meio de uma pandemia. Dessa forma, o trabalho presencial foi interrompido. Logo, a qualidade das condições de trabalho não são ideais” (entrevistado P2), já P4, comparou a atual situação com a que se encontrava antes afirmando que “pré-pandemia as condições oferecidas no ambiente da organização eram boas, mas com alguns aspectos básicos a desejar. Na pandemia, as condições oferecidas pela organização são apenas as mínimas, o restante eu tive que complementar com recursos próprios”. Em decorrência disso, o trabalho também se modificou, como disse P1, “estou trabalhando através do sistema home office e a empresa está se esforçando ao máximo para nós possibilitar isso. Emocionalmente e psicologicamente estamos tendo desafios para superar a cada dia”. Mas é necessário haver ferramentas adequadas para se trabalhar em *home office*. Como afirma P9, “poderia estar melhor se tivéssemos ferramentas adequadas para EAD”. Portanto, as condições de trabalho estão diretamente relacionadas à pandemia, compreendendo que há avaliações não tão positivas, pois as organizações tiveram que modificar as ferramentas utilizadas para que as funções dos professores permanecessem, continuando o ensino, entretanto, essas adaptações levam tempo, nem todas as organizações têm condições de disponibilizar mais recursos para os professores, impactando na visão dos funcionários, como explicitado nos comentários dos entrevistados.

A quarta categoria aqui analisada foi a tecnologia utilizada. A palavra é de origem grega (τεχνηλογία) e corresponde a junção dos termos tekhné (τεχνη) que significa arte, técnica ou ofício, e logos (λογια), correspondendo ao estudo, isto é, um discurso aplicado a uma determinada técnica (ATAÍDE; MESQUITA, 2014). Assim, foi possível verificar, entre os educadores de Goiânia, as tecnologias utilizadas no local de trabalho, considerando suas vantagens e limitações. Dentre os recursos tecnológicos mais citados, pode-se destacar as ferramentas disponibilizadas pela plataforma da Google, como Google Meet, Google Sala de Aula e Google Drive. “Plataforma Moodle, web Cam, fóruns, slides, chat, e outros recursos para a disponibilização de materiais, envio e recebimento de atividades. As vantagens está [sic] em poder seguir com as atividades a distância. As desvantagens as vezes são problemas técnicos em relação a internet” (entrevistado P1), “as tecnologias utilizadas são as fornecidas pelo mercado, especialmente a plataforma da Google. É uma ferramenta

muito boa, que fornece várias formas virtuais de interação. No entanto, ainda estamos em fase de adaptação, o que faz com que muito [sic] recursos ainda sejam desconhecidos” (entrevistado P2). “Acesso a [sic] internet eficiente e rápida [sic]. Acesso a base de periódicos [sic], Pacote G-Suite da Google” (entrevistado P3), bem como computadores e periféricos, descritos por P6 “Utilizamos sala de computação com internet onde ajuda bastante com material complementar” e P10 “Slides, planetário realizado com data-show, uso de vídeos, músicas entre outros”. Por fim, na educação infantil, as plataformas digitais têm a limitação de não conseguir manter as crianças atentas à aula por muito tempo, como destaca P8 “[...] A única desvantagem que vejo é que na área que atuo que é educação infantil é mais complicado prender a atenção dos alunos para as aulas online”.

No que tange a recepção do uso dessas tecnologias, na adaptação dos educadores às novas realidades, tecnologias, técnicas e metodologias, todos os entrevistados disseram que se adaptam bem, cada um à sua maneira. O entrevistado P3 disse que “já sou usuário home-office há muito tempo, ou seja, não tive período de adaptação por já está acostumado a trabalhar dessa natureza”, enquanto que P7, “me adapto procurando reciclar-me. Buscando sempre ser pró-ativo [...]”. Mas ao mesmo tempo, P1 diz que é preciso entender as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs) antes de utilizá-las. E, essa preocupação pode acarretar ansiedade em relação ao trabalho. “Gosto das Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação. Sempre me adapto bem, embora tenho que entendê-las com antecipação para sentir segura em relação ao planejamento. Pois isso causa ansiedade”. Independente da forma como se adaptam, é nítido que os professores precisam se adaptar aos contextos que têm se apresentado que direcionam a uma nova realidade. Isso traz sempre consequências, afetando, também o emocional.

Por fim, a última categoria aqui analisada foi a inovação no ambiente organizacional. Os educadores entrevistados, ao descreverem se existe algum tipo de inovação (método, técnica, tecnologia) criada pela instituição que estão vinculados, verificou-se que as opiniões ficaram divididas entre os entrevistados. P2 disse que “A universidade como um todo está se reinventando. As reuniões, projetos e orientações estão sendo realizadas de forma virtual. As tecnologias utilizadas são as fornecidas pelo mercado, especialmente a plataforma da Google”, já P4 afirma que “atualmente a instituição tem investido na digitalização dos seus serviços internos e externos”. 20% dos entrevistados destacaram que a organização tem utilizado Microsoft Teams. Houve quem não soube mencionar nenhuma criação elaborada pela organização que trabalha. Sucintamente, àqueles que mencionaram técnicas ou tecnologias utilizadas pelas instituições, nenhuma foi criada especificamente por elas,

significando, conseqüentemente, que as organizações apenas têm usado já existentes, colocando em questionamento sobre a inovação existente nessas instituições de ensino. Conforme Mendes e Tamayo (1999, p. 03), os valores “fazem parte de uma dialética de manutenção e de transformação dos comportamentos humanos pela socialização e aprendizagem permanentes, sendo, por isso, valiosos para as instituições que desejam modelar comportamentos em função de seus interesses”.

Nesse contexto, os processos de comunicação têm como objetivo facilitar a execução das atividades com conhecimento e profissionalismo, sempre lembrando que todo o processo gerado na organização está diretamente ligado à sua cultura organizacional e, por consequência, aos valores. Entender a comunicação como um processo que faz parte das estratégias das organizações confere uma nova perspectiva e possibilita que ela seja usada como uma facilitadora do processo de inovação .

Para melhor visualização das respostas, foi elaborado o quadro 1.

**Quadro 1.** Síntese das entrevistas

<b>CATEGORIAS</b>	<b>DESTAQUES</b>
<b>Organização</b>	Vantagens: liberdade, autonomia Limitações: falta de recursos
<b>Valores</b>	Ética e humanização.
<b>Trabalho</b>	Home office, ensino remoto. Condições de trabalho atípicas.
<b>Tecnologias</b>	Plataformas da Google, computadores, projetores.
<b>Recepção do uso de tecnologias</b>	Os educadores se adaptam bem as
<b>Inovação</b>	Não há inovações criadas pelas organizações dos educadores entrevistados

**Fonte:** Elaboração dos autores.

### **Considerações Finais**

O indivíduo passa a maior parte do seu dia e conseqüentemente, da sua vida, trabalhando, ou seja, exercendo atividades laborais. As organizações, por sua vez, possuem uma cultura própria, constituída por regras, normas e valores. A cultura organizacional está legitimada pelos procedimentos organizacionais e pode causar conflitos internos nos trabalhadores, visto que estes possuem valores individuais, que são adquiridos socialmente e que podem ser conflitantes com os valores organizacionais.

Esta pesquisa foi motivada pelo desejo de analisar a percepção dos trabalhadores quanto aos valores no estabelecimento do relacionamento com as organizações. Conforme destacado

por Kunsch (2003), hoje, é exigido que as organizações estabeleçam relacionamentos realistas e transparentes com os trabalhadores, atuando de maneira integrada com todas as áreas da organização, funcionando como agente catalisador para manter a compreensão e confiança em toda a organização.

Os resultados encontrados podem contribuir de maneira significativa com a gestão das organizações interessadas em buscar e preservar a satisfação de seus trabalhadores, bem como estabelecer os relacionamentos de maneira estratégica. Assim como aponta uma possibilidade de atuação para as Relações Públicas, como gestor dos relacionamentos da organização, criando meios eficientes para a promoção de bem-estar dos empregados pautados nas técnicas de comunicação que agreguem valor por meio de processos interativos.

Por todo o exposto, é importante destacar a necessidade de se estabelecer um processo comunicativo estruturado, planejado e contínuo, que priorize o relacionamento entre os trabalhadores e as organizações considerando os valores e expectativas que eles possuem com relação ao trabalho. O relacionamento entre trabalhadores e organização, quando estruturado de maneira estratégica contribui com o fortalecimento da sua imagem, identidade e reputação da organização, bem como promove a satisfação e o sentimento de pertencimento do trabalhador com seu ambiente laboral, contribuindo com os resultados da organização e a relação dos trabalhadores com a missão e os objetivos da organização.

## Referências

ARENDDT, H. *A condição humana*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1991

ATAÍDE, Jefferson Fagundes; MESQUITA, Nyuara Araújo da Silva. O Arborecer das TIC na Educação: da raiz aos ramos mais recentes. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, Curitiba, v. 7, n. 1, jan./abr., 2014.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O C. G. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pioneira, 1995.

CZARNESKI, F. R. *Inovações Gerenciais e Qualidade de Vida no Trabalho: a realidade da Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina S. A. – EPAGRI*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Miniaurélio século XXI escolar: o minidicionário da língua portuguesa*. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FREITAS, M. E. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 2, p. 6-15, 2000.

Kunsch, M. M. K. (2003) *Planejamento de relações públicas na comunicação integrada*. 4.<sup>a</sup> ed. São Paulo, Summus.

MARCHIORI, Marlene (Org.). *Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico sobre a organização*. São Caetano do Sul – SP: Difusão, 2006.

MENDES, A. M., & TAMAYO, A. (1999, setembro). Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 23.

NASSAR, Paulo. Relações públicas e história empresarial no Brasil: estudo de uma nova abrangência para o campo das relações públicas. 2006. *Tese* (Doutorado em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo, Escola de Comunicações e Artes, São Paulo, 2006.

PAZ, M. G. T.; TAMAYO, A. Perfil Cultural das Organizações. In: TAMAYO, A. et al. *Cultura e Saúde nas Organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

RIOS, Izabel Cristina. Humanização: a Essência da Ação Técnica e Ética nas Práticas de Saúde. *Revista Brasileira de Educação Médica*. Rio de Janeiro, v. 33, n. 2, p. 253–261, abr./jun., 2009.

ROKEACH, M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973.

SILVA, N.; ZANELLI, J. C. Cultura Organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SCHWARTZ, S. H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: an International Review*, v. 48 n. 1, p. 23-47, 1999.

SCHWARTZ, S. H; BILSKY, W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 53, n. 3, p. 550-562, 1987.

TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: Cooperativa de autores associados, 1996.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de Valores Organizacionais. *Revista de Administração*, v. 31, n. 2, p. 62-72, 1996.

TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. Clima organizacional e estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. et al. *Cultura e Saúde nas Organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.



TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura Motivacional dos Valores Humanos. *Revista de Psicologia Teoria e Pesquisa*, v. 9, n. 2, p. 329-348, 1993.