

VALORES ORGANIZACIONAIS ESPOSADOS NO MICROCRÉDITO DO BRASIL

GILVANETE DANTAS DE OLIVEIRA PEREIRA
Universidade Presbiteriana Mackenzie
gilvanete.dantas@hotmail.com

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

VALORES ORGANIZACIONAIS ESPOSADOS NO MICROCRÉDITO DO BRASIL

RESUMO:

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os valores organizacionais esposados 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 suas *homepages*. 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 foi composta por 158 OSCIPs microcreditícias; nelas foram encontradas 42 missões declaradas. Após coleta e análise dos dados, os resultados apontam a prevalência dos valores organizacionais: preocupação com a coletividade, prestígio, autonomia e domínio no microcrédito brasileiro.

PALAVRAS-CHAVES: Microcrédito, valores organizacionais, IPVO.

ABSTRACT:

This research aimed to examine the espoused organizational values of Civil Society Organizations of Public Interest (OSCIP in Portuguese) in Brazil, registered with the National Program of Oriented Productive Microcredit (PNMPO in Portuguese), from missions delivered on their homepages. It is characterized as a qualitative study, with the adoption of the technique of content analysis to the search of the most emphasized values. The database consisted of 158 OSCIPs of microcredit; in them were found 42 declared missions. After collecting and analyzing the data, the results point to the prevalence of organizational values: concern for the collectivity, prestige, autonomy and mastery in the Brazilian microcredit.

1.INTRODUÇÃO

O microcrédito é a prestação de serviços de créditos de pequeno valor, a pessoas pobres, proprietários de pequenos empreendimentos, legalizados ou não, em seus ambientes de trabalho e que necessitassem¹ de recursos para investir em suas atividades econômicas. Ele apresenta benefícios para a sociedade, destacando os da redução da pobreza (ISLAM et al., 2013), da manutenção de emprego (NINO-ZARAZUA, 2013), da geração de renda (NERI, 2008), da melhoria da qualidade de vida (AL- MAMUN et al., 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, nessa época, dentre as várias ações para apoiar e fortalecer o microcrédito, foi criado o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), mediante Medida Provisória que posteriormente foi convertida na Lei N 11.110/2005, que dentre seus objetivos possui o de incentivar a geração de trabalho e renda entre os microempreendedores que possuam faturamento médio mensal de até dez mil reais (MTE, 2014).

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), Agências de Fomento, Banco de Desenvolvimento, Cooperativas 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 determinados objetivos sociais e normas estatutárias segundo a Lei N 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) em que definem 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(ORG), 2003, p. 30). Por meio dela 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, tem-se que o problema de pesquisa será: quais são os valores organizacionais que são encontrados nas OSCIPs, operadoras de microcrédito, no Brasil, cadastradas no PNMPO, a partir das missões apresentadas em suas *homepages*?

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 suas *homepages*.

Este artigo preencherá uma lacuna identificada nos estudos de microcrédito, no país e no exterior, uma vez que não foram encontrados estudos 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 esposados por outros tipos de organizações. A pesquisa também irá contribuir ao permitir analisar se existe congruência ou não entre os valores esposados pelas OSCIPs e os valores declarados pelo PNMPO.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o objetivo de embasar a análise dos resultados da pesquisa, articulou-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\$ 120 mil por ano (MTE, 2014), 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 (MTE, 2014).

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. Esta característica só é possível devido à figura do agente de microcrédito profissional que faz o elo entre a instituição e o cliente, que realiza o acompanhamento e orientação ao cliente em seu ambiente de trabalho (PARENTE, 2003)

Por fim, 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 o mesmo ter sido 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 a pobreza como instrumento da paz mundial (YUNUS, 2008).

Na revisão da literatura foram encontrados, na base do ProQuest, um dos maiores repositórios do mundo de conteúdo on-line (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

Os valores organizacionais foram estudados por diferentes autores e com diferentes abordagens.

Kabanoff e Daly (2002) estudaram os valores organizacionais esposados e Oliveira e Tamayo (2004) estudaram os valores organizacionais compartilhados.

Schwartz (1992) também estudou os valores e é responsável por uma teoria de valores, tendo por fundamento duas dimensões bipolares representadas, são elas: Autotranscendência versus Autopromoção e Abertura à mudança versus Conservação. Este modelo é composto por dez tipos motivacionais de valores.

Os valores organizacionais foram estudados por diferentes autores e com diferentes abordagens. Kabanoff e Daly (2002) estudaram os valores organizacionais esposados e Oliveira e Tamayo (2004) estudaram os valores organizacionais compartilhados. Schwartz (1992) também estudou os valores e é responsável por uma teoria de valores, tendo por fundamento duas dimensões bipolares representadas por Autotranscendência versus Autopromoção e Abertura à mudança versus Conservação. Este modelo é composto por dez tipos motivacionais de valores. Kabanoff e Dally (2002) tendo em mente a abordagem de Schartz (1992) escreveu quatro tipos de valores que as organizações podem ter em termos de estruturas de valor. Tamayo e Oliveira (2004) por sua vez no intuito de mensurar os valores organizacionais propuseram e testaram empiricamente o IPVO, idealizado a partir dos tipos motivacionais da teoria dos valores humanos de Schwartz.

Os valores organizacionais representam princípios ou crenças compartilhadas pelos empregados, que orientam o funcionamento e a vida da organização (TAMAYO, 1998). No intuito de mensurá-los, Oliveira e Tamayo (2004) propuseram e testaram empiricamente o IPVO, idealizado a partir dos tipos motivacionais da teoria dos valores humanos de Schwartz.

O IPVO 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.

Fatores	Valores do Fator
Autonomia	Busca de aperfeiçoamento constante do empregado e da organização que se expressa por meio da competência, curiosidade, criatividade, dentre outros.
Bem-estar	Indicam 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, através da demonstração da competência da organização e de seus empregados.

Domínio	Obtenção de status, controle sobre as pessoas e recursos, bem como à 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 as 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.

Quadro1 – Fatores do IPVO e Valores do Fator

Fonte: Adaptado de Oliveira e Tamayo (2004)

É a partir do IPVO proposto e testado por Oliveira e Tamayo (2004) que será analisado os valores organizacionais esposados nas missões das OSCIPs de microcrédito do Brasil.

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 das *homepages* 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 et al., 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 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 foi realizado em etapas, a primeira consistiu em levantar as instituições cadastradas no PNMPO através da *homepage* www.mte.gov.br; em seguida, iniciou a busca utilizado² a ferramenta de pesquisa do Google para localizar e verificar quais organizações possuíam *homepage*; por fim, foram levantadas as missões declaradas. A pesquisa foi realizada 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	Quantidade 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: Elaboração própria

Na coleta de dados, foram localizadas 71 páginas. Destas, 15 instituições não declararam a sua missão; 03 apresentaram erros na página, e 11 instituições não concediam microcrédito. Em consulta telefônica ao PNMPO, foi obtida a informação que, para a realização do cadastramento, basta que haja a palavra creditícia no Estatuto Social da organização solicitante. Restando 42 organizações para o estudo.

Em pesquisa realizada no site da Associação Brasileira de Operadores de Microcrédito e Microfinanças (ABCRED), instituição que congrega as OSCIPs de microcrédito do país, foi constatado³ a existência de apenas 38 organizações de microcrédito, essas 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, tendo sido constatado a existência de organização que encerrou as suas atividades, a exemplo do Centro de Apoio aos Pequenos Empreendimentos do Estado do Pará.

As missões foram reescritas, totalizando 259 orações. Destas, 241 esposaram valores e 18 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 Tamayo e Oliveira (2004).

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As OSCIPs cadastradas no PNMPO, durante o exercício de 2013 realizaram conjuntamente 205.794 operações de microcrédito e liberaram um montante de recursos da ordem de R\$ 489,5 milhões (MTE, 2014). Chegaram ao final do ano com uma carteira ativa de aproximadamente R\$ 208,01 milhões e com 35.779 clientes ativos (MTE, 2014).

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 *homepage* e de esposar seus valores organizacionais nas mesmas. Também revelou que há valores organizacionais esposados em todas as regiões do país, conforme dados apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição Regional de Valores Esposados em *Homepages* de OSCIPs de Microcrédito no Brasil, 2014

Região	Quantidade 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: Elaboração própria

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.

Para apresentação dos resultados dos valores organizacionais, tomando por referência o IPVO de Oliveira e Tamayo (2004), é importante salientar que foi necessário reescrever todas as 42 missões, totalizando 259 orações. Destas, 236 esposaram valores organizacionais e 23 esposaram a forma como é realizado o microcrédito, ou seja, representam o meio.

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. Conforme expostos 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: Elaboração própria a partir dos 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(ORG), 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 foi declarado em 24,16% das orações e denota que as organizações buscam o reconhecimento da sociedade naquilo que elas fazem. A autonomia foi declarada em 6,35% das frases e tratam, dentre várias categorias, da competência e da variedade de experiências das OSCIPs. O valor domínio foi apresentado em 4,66% das declarações e significa poder. A conformidade, que mostra respeito às normas, apareceu em 0,42% das declarações. Não foram declarados valores relacionados à autonomia, bem estar e realização.

Por região, 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 a Coletividade e Autonomia.

Nordeste	Preocupação com a Coletividade, Prestígio, Domínio e Autonomia.
Centro-Oeste	Preocupação com a Coletividade, Prestígio, Autonomia e Domínio.
Sudeste	Preocupação com a Coletividade, Domínio, Prestígio e Autonomia.
Sul	Preocupação com a Coletividade, Domínio, Prestígio, Autonomia, Conformidade, Realização e Tradição.

Fonte: Elaboração própria a partir dos 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 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, foi analisado as 152 frases encontradas com esse valor e foram encontradas 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 a pobreza; fortalecimento do setor microempresarial; desenvolvimento sócio cultural e educacional das pessoas; concretização de sonho e projetos de vida; desenvolvimento local. Os resultados da quantidade de 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 a pobreza	5	3,29	92,76
Fortalecimento do setor microempresarial	4	2,73	95,39
Desenvolvimento sócio cultural e educacional das pessoas	3	1,97	97,37
Concretização de sonho e projetos de vida	3	1,97	99,34
Desenvolvimento local	1	0,66	100,00

Total	152	100	
-------	-----	-----	--

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa

Da Tabela 4, 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 (MTE, 2014).

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 esposado fazer com que 100 milhões de famílias superem a linha da pobreza até 2015, e erradicá-la até 2030 (CÚPULA DO MICROCRÉDITO, 2006). 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 foi analisado as 57 frases. Foram encontradas 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 OSCIPs podendo estar nos objetivos estatutários da Organização.

O domínio, por sua vez, apresentou seis categorias tendo destaque para a autossustentabilidade da organização (36,36%).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os valores organizacionais esposados nas missões declaradas das OSCIPs no Brasil, cadastradas no PNMPO, em suas *homepages* e o objetivo foi alcançado 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 foi composta pela *homepages* das OSCIPs microcreditícias. Nelas foram encontradas 42 missões que permitiram a geração de 239 orações com valores organizacionais 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 esta 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. O que poderá proporcionar possíveis 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.; ABDUL WAHAB, S. **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. 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.** 3rd ed. Brasília, 2006.

BARONE, F.; LIMA, P.; DANTAS, V.; REZENDE, V. **Introdução ao microcrédito**. Brasília: Conselho da Comunidade, 2002. Disponível em: <<http://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&q=microcredito&btnG=&lr=#2>>. Acesso em: 22/10/2013.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3^a ed. 2010.

CÚPULA do Microcrédito termina com otimismo e apoio de famosos. Disponível em: http://economia.terra.com.br/noticias/noticia.aspx?idNoticia=200611151927_AEB_30234588. Acesso em: 02 ago 2014.

DANTAS, V. DE A. Microcrédito e cidadania. In: U. IDT (Ed.); **A atividade e a política de microcrédito no Brasil: visões sobre sua evolução e futuros desafios**. p.201, 2014. Fortaleza.

FERRAREZI, E. **OSCIP: saiba o que são organizações da sociedade civil de interesse público**. Brasília, 2002.

FRAGOSO, S.; RECUERO, R.; AMARAL, A. **Métodos de Pesquisa para Internet**. Porto Alegre, 2013.

ISLAM, M. N.; FULA, F.; BEL, B.; HUM, T.; FIL, F. **Do microcredit programs ameriolate standard of living? spotlight on major microcredit organizations in Bangladesh**. *International Journal of Economic s and Finance*, v. 5, n. 4, p. 109–115, 2013.

KABANOFF, B.; DALY, J. Espoused Values of Organisations. **Australian Journal of Management**, v. 27, n. 1 Suppl, p. 89–104, 2002. Disponível em: <<http://aum.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/031289620202701S10>>. .

MEENAI, Z. **Women's empowerment and microcredit: emerging spaces for social work practice**. *The Indian Journal of Social work*, v. v.71, n.1, p. 27–54, 2010.

MTE. **Informações Gerenciais do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado**.

NERI, M. **Microcrédito: o mistério nordestino e o Grameen brasileiro: perfil e performance dos clientes do CrediAmigo**. Rio de Janeiro, 2008.

NERI, M.; BUCHMANN, G.; HARRIS, H.; ANDARI, A. Microcrédito: teoria e prática. In: FGV (Ed.); **Microcrédito o mistério nordestino e o Grameen brasileiro: Perfil e performance dos clientes do Crediamigo**. p.376, 2008. Rio de Janeiro.

NINO-ZARAZUA, M. Microcredit, labor and povety impacts in urban Mexico. **Review of development Economics**, v. v.17, n. n.4, p. 747–762, 2013.

PARENTE, S. **Microfinanças: saiba o que é um banco do povo**. Brasília, 2002.

PARENTE, S. **Microfinanças passo a passo: saiba como implantar e gerenciar uma organização de microcrédito.** Brasília, 2003.

TAMAYO, A. **Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento efetivo.** Revista de Administração, v. 33, n. 3, p. 56–63, 1998.

TAMAYO, A.; BORGES, L. O. **Valores del trabajo y valores de las organizaciones.** In: B. Nueva (Ed.); *Psicología de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados.* p.325–352, 2001. Madrid.

TENÓRIO(ORG), F. G. **Gestão de ONG: principais funções gerenciais.** 7th ed. Rio de Janeiro, 2003.

YUNUS, M. **Um mundo sem pobreza: a empresa social e o futuro do capitalismo.** São Paulo, 2008.