

## **A FOLGA ORGANIZACIONAL CONTRIBUI PARA O DESEMPENHO EMPRESARIAL?**

**LUCIANA DE CARVALHO REIS GOMES**

FUCAPE BUSINESS SCHOOL

**SÉRGIO AUGUSTO PEREIRA BASTOS**

FACULDADE FUCAPE (FUCAPE)

Agradecimento à orgão de fomento:

N/A

## **A FOLGA ORGANIZACIONAL CONTRIBUI PARA O DESEMPENHO EMPRESARIAL?**

### **Introdução**

O tema da folga organizacional tem recebido atenção crescente na pesquisa em gestão por contribuir para a longevidade organizacional, na medida em que permite à organização lidar com ameaças competitivas e riscos financeiros (You et al., 2020). A folga organizacional é um fator para o enfrentamento de adversidades, remetendo ao conceito de resiliência de Hillmann e Guenther (2021), que defendem que a folga de recursos - financeiros e humanos, dá competência organizacional para a resolução de problemas, previstos ou não.

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Considerando o contexto em que a empresa ao se financiar internamente usa estrategicamente excedentes de recursos humanos e financeiros: 1) Folgas organizacionais contribuem para o desempenho das empresas? 2) Importa equilibrar as folgas financeira e de recursos humanos ao longo do tempo, conforme as necessidades da organização? Assim, o objetivo desta pesquisa é identificar se o uso de folgas organizacionais, do tipo financeiras e de recursos humanos, impactam o desempenho das empresas brasileiras não financeiras de capital aberto no Brasil.

### **Fundamentação Teórica**

Embora a folga organizacional corresponda a recursos não utilizados ou subutilizados, há risco de que altos níveis de folga sinalizem abundância e impliquem desperdícios ou inibam a criatividade e a eficiência no uso de recursos (Jong et al., 2021). Cada tipo de folga afeta de modo distinto o comportamento da gestão na tomada estratégica de decisão e estímulo ao risco (Beuren & Oliveira, 2015; Bourgeois & Singh, 1983; Campos & Nakamura, 2013; Carnes et al., 2019; Nguyen et al., 2019).

### **Metodologia**

Foi realizado estudo com dados secundários em painel de efeito aleatório, de modo a testar 2 modelos em uma amostra de 342 empresas brasileiras não financeiras de capital aberto. Os dados coletados se referem ao período de 2011 a 2021, compondo 3.762 observações.

### **Análise dos Resultados**

Os resultados indicam relação positiva entre folga organizacional e desempenho empresarial e uma relação também positiva na ocorrência da folga com aumentos nos pacotes financeiro e de recursos humanos. Além disso, evidencia-se também a combinação do aumento da folga financeira com a redução na folga de recursos humanos. O estudo corrobora a concepção pela qual a empresa pode operar num nível intermediário de folga, o que é consistente com a presença e gestão de folga organizacional, numa perspectiva entre excessos de recursos como segurança ou de restrições de recursos.

### **Conclusão**

Considerando folgas do tipo financeira e de recursos humanos, cada tipo afeta de modo distinto o comportamento da gestão na tomada estratégica de decisão. Esta pesquisa evidenciou que os pacotes de recursos de folga não só afetam o desempenho da empresa, como também que a combinação dessas folgas, em especial quando pelo aumento da folga financeira e redução da folga de pessoal ou o inverso, estimulam um desempenho superior. Porém, a ponderação ideal entre a folga financeira e a folga de pessoal não foi objeto do presente trabalho, o que indica perspectivas para pesquisas futuras.

## **Referências Bibliográficas**

Nguyen, N., Bu, X., & Wang, J. (2019). The Relationship between Corporate Environmental Responsibility and Firm Performance... *Sustainability*, 11(12), 1-14. Paeleman, I., & Vanacker, T. (2015). Less is more, or not? On the interplay between bundles of slack resources, firm performance and firm survival. *Journal of Management Studies*, 52(6), 819-848. You, X., Jia, S., Dou, J., & Su, E. (2020). Is organizational slack honey or poison? Experimental research based on external investors' perception. *Emerging Markets Review*, 44, 100698.