

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE ITAQUAQUECETUBA

RYAN MEDEIROS DE FREITAS

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO
DAS MICROEMPRESAS BRASILEIRAS**

ITAQUAQUECETUBA-SP
2024

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE ITAQUAQUECETUBA

RYAN MEDEIROS DE FREITAS

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO
DAS MICROEMPRESAS BRASILEIRAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso Superior de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba como parte dos requisitos para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Prof. Orientador: Mestre André Luiz Osvaldo Herzer.

ITAQUAQUECETUBA- SP
2024

Na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei de direitos autorais nº 9610/98, autorizo a publicação livre e gratuita desse trabalho no Repositório Institucional do Centro Paula Souza – RIC-CPS ou em outro meio eletrônico da instituição, sem qualquer ressarcimento dos direitos autorais para leitura, impressão e/ou download em meio eletrônico para fins de divulgação intelectual, desde que citada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Preparada pelo Serviço de Biblioteca da Faculdade de Tecnologia de
Itaquaquecetuba, SP – FATEC

F866i

Freitas, Ryan Medeiros de

A influência do clima organizacional no desempenho das microempresas brasileiras / Ryan Medeiros de Freitas. – Itaquaquecetuba, SP, 2024. – 20 f.; il.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Itaquaquecetuba: Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba. Tecnologia em Gestão Comercial.

Orientador: Prof. Me. André Luiz Osvado Herzer.

1. Ambiente corporativo. 2. Clima organizacional. 3. Micro-empresas. I. Freitas, Ryan Medeiros. II. Herzer, André Luiz Osvado. III. Título.

CDD 658.406

RYAN MEDEIROS DE FREITAS

**A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO
DAS MICROEMPRESAS BRASILEIRAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso Superior de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba como parte dos requisitos para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof.(título) Nome completo do professor

Prof.(título) Nome completo do professor

Prof.(título) Nome completo do professor

RESUMO

O presente trabalho tem como intuito apresentar a influência do clima organizacional no desempenho das microempresas brasileiras. Para isso foi realizada a abordagem genérica das temáticas que compõem este assunto, visando à compreensão e importância dos quesitos envolvidos. Por intermédio da utilização de livros e artigos científicos, cujo os assuntos fossem compatíveis e acrescentes ao tema, foi possível retratar as principais atividades que compõem os conceitos abordados. Os resultados apontaram que, as microempresas brasileiras devem aprimorar e desenvolver seu ambiente corporativo com integridade e cuidado com todos os seus colaboradores, visando sempre à vossa valorização e bem-estar. A pesquisa conclui que a positividade no clima organizacional poderá influenciar positivamente no desempenho micro empresarial, considerando que o contentamento de uma equipe com o local de trabalho no qual estão inseridos é um incentivo para a evolução de suas atividades profissionais e contribuição com o desenvolvimento do âmbito organizacional no qual prestam seus serviços.

Palavras-chave: ambiente corporativo; clima organizacional: microempresas; influência.

SUMMARY

The present work is intended to present the influence of the organizational climate on the performance of Brazilian micro-enterprises, for this was carried out the generic approach of the themes that make up this subject, aiming at the understanding and importance of the issues involved. Through the use of scientific books and articles, whose subjects were compatible and complementary to the subject, it was possible to portray the main activities that make up the concepts discussed. The results pointed out that Brazilian micro-enterprises should improve and develop their corporate environment with integrity and care with all their employees, always aiming at your appreciation and well-being. The research concludes that positivity in the organizational climate can positively influence the performance of micro enterprises, considering that the satisfaction of a team with the workplace in which they are inserted is an incentive for the evolution of their professional activities and a contribution to the development of the organisational environment in which to provide their services.

Keywords: corporate environment; organizational climate: micro-enterprises; influence.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo presentar la influencia del clima organizacional en el desempeño de las microempresas brasileñas. Para ello, se realizó un abordaje genérico de los temas que componen este tema, buscando la comprensión y la importancia de las cuestiones involucradas. Mediante el uso de libros y artículos científicos, cuyos temas fueron compatibles y añadidos a la temática, fue posible retratar las principales actividades que componen los conceptos tratados. Los resultados mostraron que las microempresas brasileñas deben mejorar y desarrollar su entorno corporativo con integridad y cuidado de todos sus empleados, buscando siempre su valorización y bienestar. La investigación concluye que la positividad en el clima organizacional puede influir positivamente en el desempeño de las microempresas, considerando que la satisfacción de un equipo con el lugar de trabajo en el que se ubica es un incentivo para la evolución de sus actividades profesionales y contribución al desarrollo del campo. organización en la que prestan sus servicios.

Palabras clave: ambiente corporativo; clima organizacional: microempresas; influencia.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. MICROEMPRESAS BRASILEIRAS	8
2. CLIMA ORGANIZACIONAL	10
2.1 Clima Organizacional x Cultura organizacional.....	11
3. O CLIMA ORGANIZACIONAL NAS MICROEMPRESAS BRASILEIRAS	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	18

INTRODUÇÃO

Em virtude da grande expressão das microempresas em cenário nacional, considerando que são responsáveis por empregar grande parte da massa dos trabalhadores brasileiros, contribuindo dessa forma em grande proporção com o desenvolvimento econômico, contempla-se a fundamentabilidade sobre esta classe no atual cenário de nossa sociedade.

No entanto, mesmo possuindo grande significância na contemporaneidade, as mesmas passam por muitas dificuldades para se estabelecerem no mundo empresarial enfrentando diversas inconstâncias em suas negociações, sendo estas situações dadas por diversos motivos, dentre eles o clima organizacional, que, por vezes, não é agradável, sendo prejudicial ao desenvolvimento dos profissionais inseridos neste segmento, impedindo então que as organizações prossigam por um caminho de sucesso e alcancem êxito em seus processos. Diante disto faz-se necessário a avaliação de seu ambiente interno para melhor gestão da equipe de trabalho.

Justifica-se a escolha do tema mediante a representatividade das microempresas no mercado trabalhista, bem como a importância do clima organizacional. Em modo geral, percebe-se a necessidade de explorar a fundamentabilidade do convívio das equipes no desempenho das pequenas empresas. Desse modo surge a ideia do projeto, destinando-se a ampliar o conhecimento dos profissionais inseridos neste segmento.

Considerando as dificuldades encontradas em parte das microempresas em se estabelecer no mundo empresarial, o presente projeto agrega informações com a finalidade de responder ao problema de observação: Como as microempresas devem trabalhar seu ambiente organizacional a fim de aprimorar seus desempenhos?

Diante disso foi estabelecido nesta pesquisa, como objetivo geral, compreender como o clima organizacional interfere no desempenho das microempresas, para isso foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: i) caracterizar as microempresas, ii) sintetizar a importância do clima organizacional; e por fim, iii) apresentar o clima organizacional dentro do ambiente micro empresarial;

O presente projeto busca por intermédio de estudos e artigos científicos realizados com o intuito de sintetizar a relevância do clima organizacional dentro do ambiente micro empresarial, qualificar a realidade vivenciada neste segmento.

1. MICROEMPRESAS BRASILEIRAS

O Brasil antes mesmo de conquistar sua gloriosa independência em meados de 1822, já possuía em seu território números consideráveis de produtores e comerciantes que hoje se enquadrariam no porte de micros e pequenas empresas, sendo a maioria desta classe voltadas a produção agrícola, manufaturas e comércio (Oliveira *et al.*2007).

A evolução do segmento micro empresarial iniciou-se num momento histórico da sociedade brasileira, ainda na época da colonização por parte dos povos portugueses, quando o comércio começava a ganhar forma. De acordo com Oliveira *et al* (2007, p.57) “A produção de alimentos, frutas, flores, especiarias e ervas voltada para o mercado interno teve grande impacto econômico no Brasil colonial e abriu oportunidade para o estabelecimento de uma gama enorme de pequenos negócios.”

Em virtude dos grandes avanços tecnológicos resultantes de adventos históricos, tal como a indústria 4.0, o mundo empresarial vive atualmente um momento de transformações, surgindo a necessidade de adaptar-se à nova realidade como a alta competitividade e aumentos das demandas, cujo as microempresas estão inclusas e possuem alta influência nesses marcos.

De acordo com Calixtre *et al.* (2012, p.18),

No capitalismo contemporâneo, as condições de sociabilidade sofreram transformações profundas como resultado da reconfiguração do padrão da riqueza no espaço global. Nesse contexto, a articulação entre investimento e trabalho estimulou processos de expansão dos negócios de pequeno porte.

As microempresas (ME) podem ser conceituadas como instituições de pequeno porte que possuem características favoráveis aos empresários que almejam iniciar seu próprio negócio, estas organizações se caracterizam segundo o seu rendimento anual, regime tributário e escolha de natureza jurídica.

De acordo com a Lei Complementar nº 123/2006, as microempresas (MEs), são organizações empresariais relacionada ao tamanho/porte da empresa, que atuam como pessoas jurídicas, com CNPJ, possuindo algumas vantagens em relação às demais empresas, como ser menos burocrática, acesso facilitado ao mercado de trabalho, benefícios no setor público, investimento em inovação e outros. Para se enquadrar como ME, a empresa deve ter renda bruta anual de no máximo R\$ 360 mil por ano e ter no máximo 9 funcionários (segmento comércio e serviços) e 19 empregados (segmento indústria). (Sebrae, 2023, local.1).

Considerando as favoráveis características do segmento micro empresarial, e sua viável opção de investimento, logo se faz notória a sua grande influência no

mercado de trabalho, visto que a maior parte da massa de trabalhadores brasileiros são empregadas em instituições deste porte, tornando-se assim este segmento um importante gerador de renda para economia nacional. Segundo Sebrae (2006, p.3),

No Brasil, das 5,1 milhões de empresas formais, 98% são de micro e pequeno porte, responsáveis por 67% do pessoal ocupado no setor privado. A cada ano, este segmento ocupa mais nichos de mercado, abertos pelos movimentos da terceirização e do avanço do progresso técnico.

Visando à influência e impacto gerado por micro organizações, observa-se o valor desta fração no que se refere a questões de dignidade social, tais como a geração de oportunidades no mercado de trabalho e distribuição de renda entre trabalhadores brasileiros, sendo estes itens relevantes pautas nacionais. O atual capitalismo apesar de pender para instituições de maiores portes em que existem potentes geradores de renda, em nenhum momento desvaloriza a representatividade das micro e pequenas empresas em seus diferentes setores como os de serviços e comércio, visto que possuem importante papel no desenvolvimento econômico na sociedade (Sebrae, 2014).

Observa-se a vasta complexidade enfrentada por dirigentes e proprietários de microempresas ao buscar evolução para suas organizações, isso acontece em muitas das ocasiões por conta da falta de conhecimento técnico referente a resolução de dificuldades empostas nesse segmento. De acordo com Sabbi (2016, p.7),

Historicamente as Micro e Pequenas Empresas (MPE"s) sofrem com a pouca profissionalização de suas gestões, seja por fatores econômicos, sociais, culturais, por falta de conhecimento administrativo, essas organizações não mantem uma gestão estruturada de seus negócios. Isso implica em dificuldades e baixa capacidade competitiva. Apesar das MPE"s representar o maior número de empresas brasileiras e com grande importância socioeconômica, ainda há poucas teorias da administração desenvolvidas no contexto dessas empresas.

De acordo com Sbragia (1984) Infere-se que com o passar dos anos a evolução das microempresas se fez notória perante toda a sociedade brasileira. No entanto o segmento ainda é alvo de inconstâncias enfrentando diversos obstáculos em seus procedimentos. Dentre esses destaca-se o clima organizacional que é objeto de nossos estudos.

2. CLIMA ORGANIZACIONAL

No atual contexto vivenciado na sociedade contemporânea, em que cada vez mais os cidadãos prezam pelo equilíbrio emocional mediante aos desafios pessoais e profissionais enfrentados no decorrer das vossas carreiras, a relação pessoal e interpessoal surge como um ponto determinante, trazendo à tona um relevante fator a ser abordado: o clima organizacional.

De acordo com (Begnami; Zorzo, 2013 p.39),

A primeira experiência científica para entender as organizações em termos de cultura surgiu no século XX, início da década de 30, em um estudo de Elton Mayo e William Lloyd Warner na empresa Western Electric Company nos Estados Unidos, com a intenção de verificar como as culturas dos grupos de trabalho afetam o comportamento e a produtividade do funcionário em seu ambiente de trabalho.

A partir deste marco, surgem então a maior atenção deste tema, passando a ganhar mais visibilidade e ser estudado por demais autores que foram responsáveis por aprimorar e expor diferentes pontos de vista sobre o assunto. As obras de Kurt Lewin nos anos de 1935, 1939 e 1951 foram grandes fontes inspiradoras para o tema, abordando o clima vinculado aos estilos de liderança grupal, bem como a relação entre pessoa e ambiente. (Keller, Aguiar; 2020).

Depois da segunda guerra mundial, devido a preocupação dos governos com o espírito que reinava no exército e na população, se encontra o clima associado com conceitos como “moral” no trabalho. Surgem os primeiros estudos que tentam captar esse espírito ou estado mental, entendido geralmente como conceito de grupo. Desde então, o termo clima é usado como conceito metafórico, derivado da meteorologia. A palavra passou a ser usada em relação as organizações, transportando-se analogicamente para elas. Dessa forma, passou-se a estudar o clima das organizações através de dados obtidos por meios objetivamente mensuráveis, e que descrevem como as condições se apresentam durante um determinado período de tempo (1996, *apud* Keller; Aguiar, 2020 p.93).

O conceito Clima Organizacional pode ser compreendido como uma analogia meteorológica destinada a compreensão da percepção comum dos colaboradores sobre o ambiente organizacional de determinada instituição. Superficialmente, esse é o emprego do conceito clima, sendo considerado um fator determinante no que se diz respeito as pesquisas sobre a conduta profissional adotada pelos colaboradores nas empresas, considerando que da mesma forma que uma pessoa pode reagir de diferentes maneiras as mudanças climáticas como: calor, frio ou chuva, também existe a possibilidade de um profissional baseando-se em sua percepção pessoal, expor diferentes reações em situações decorrentes no ambiente corporativo (Bedani, 2006).

Segundo Chiavenato (2003 *apud* Bispo, 2006, p.259)

clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

Dentre as classes sociais e níveis hierárquicos que compõem não somente o ambiente corporativo, mas, toda a sociedade, considera-se os cidadãos como o principal fator de produtividade, visto, que, a proatividade em se empenhar no desenvolvimento de novas ideias partem de seus conceitos. Eles, por vezes os grandes responsáveis pelo alcance dos objetivos estipulados nos mais diversos segmentos. Dessa maneira considera-se as pessoas como o principal recurso do mundo (Begnami; Zorzo,2013).

2.1 Clima Organizacional x Cultura organizacional

A relação entre os conceitos de clima e cultura organizacional, apesar de possuírem significados diferentes se interligam e complementam-se em seus sentidos, visto que ambas estão ligadas as interações ocorridas por parte das empresas e seus colaboradores.

Enquanto a cultura refere-se a um conjunto de normas, crenças, valores e mitos mais ou menos estável, que define os padrões de comportamento esperado dos membros, que a ela pertencem, e são utilizados como modelos de comparação e julgamento, tendo sua importância pelo fato de nortear o comportamento e o desempenho dos seus membros, o clima refere-se às representações compartilhadas das percepções dos membros sobre o agir da organização, construídas com base na cultura e de estabilidade menor, podendo mudar ao longo do tempo, mas, permanecendo o suficiente para serem significativas aos membros da organização, pois não são características passageiras ou de estado de ânimo da organização, mas padrões de ação e reação (Rocha; Pelagio; Anez, 2013, p.459).

De acordo com Zavareze (2008, p.2) “O conceito de cultura organizacional se refere a um sistema de significados compartilhados por uma grande parte dos membros de uma organização e que distingue uma organização das outras.” Dessa forma a impressão na qual os membros de uma instituição possuem em relação a empresa em que atuam, diz muito sobre a cultura adotada em seu ambiente.

Em síntese, todas instituições que prezam pela definição e fidelidade a seus valores e conceitos, constituem em suas sistematizações uma cultura organizacional,

que, por intermédio de sua formalização irá guiar a conduta dos colaboradores. A cultura pode ser compreendida como uma opinião em comum entre a maioria dos colaboradores que compõem o quadro de funcionários de uma instituição. Quando contemplada por cidadãos que não integram a organização abordada, o conceito ganha maior visibilidade, em casos opostos isto pode não ocorrer por parte do corpo interno da instituição. Observa-se a importância de ressaltar que os costumes e tradições praticadas durante as atividades de uma instituição podem sofrer alterações ao decorrer do tempo (Begnami; Zorzo,2013).

Quadro 1- Cultura x Clima organizacional



Fonte:Guimarães,2021.

A percepção dos colaboradores, bem como o conjunto de regras e normas estabelecidas são de grande influência no contentamento dos colaboradores integrantes de uma organização, visto que essas ações impactam diretamente no cotidiano de uma organização. Diante disso, o clima organizacional surge como um fator influente no desempenho das microempresas brasileiras.

3. O CLIMA ORGANIZACIONAL NAS MICROEMPRESAS BRASILEIRAS

Ponderando as características das microempresas brasileiras, bem como a sintetização do clima organizacional, infere-se a importância da união desses fundamentais conceitos, que, por sua vez, aos serem trabalhadas de forma integrada, podem ofertar benefícios nos processos organizacionais.

Segundo Ribeiro *et al* (2019, p.16911)

A micro e pequena empresa é hoje uma das opções para quem não dispõe de muito capital para investir, onde ela oferece oportunidade do empreendedor ter o seu próprio negócio. Apesar do aumento desse tipo de empresa no mercado brasileiro, a cada três microempresas abertas, uma acaba fechando antes mesmo de dois anos de sua existência. Isso se deve, dentre uma gama de causas, ao péssimo clima organizacional dessas empresas que afeta a motivação e a produtividade das mesmas. O clima organizacional tem impacto direto na satisfação, motivação e desempenho profissional, além de ser um fator para a manutenção ou não dos profissionais na empresa

A falta de motivação e empenho no ambiente de trabalho é um ponto extremamente agravante e necessita de maior atenção, visto que funcionários desmotivados não podem ser vistos como algo normal. Para Vedovello (2012), dentre os fatores contribuintes para má gestão do clima organizacional nas microempresas, destacam-se os seguintes: exclusividade na crença do ponto de vista dos próprios familiares; falta de mão de obra especializada; estruturas organizacionais ultrapassadas; pessoalidade muito próxima entre o proprietário e seus empregados; falta de investimento nos colaboradores.

De acordo com Andrade (2019), o estilo de liderança e clima organizacional ligado à integração de seus colaboradores no processo de tomadas de decisões tendem a gerar melhorias, visto que essas ações são vistas de maneira positiva pelos funcionários, ainda que suas sugestões nem sempre sejam atendidas.

Na prática o clima depende das condições econômicas da empresa, da estrutura organizacional, das oportunidades de participação pessoal, do significado do trabalho, da escolha da equipe, do preparo e treinamento dos funcionários, do estilo de liderança, da avaliação e remuneração da equipe (RIBEIRO ET AL, 2009).

Segundo Chiavenato (2004 *apud* Souza; Junior; Magalhães, 2015), o clima organizacional é composto por determinadas propriedades influentes sobre o comportamento dos colaboradores, destacando-se os componentes:

Estrutura organizacional: Fator responsável pela determinação de regras e normas que devem ser seguidas pelos colaboradores, tais como os processos para serem adotados e hierarquia a ser respeitada.

Responsabilidade: O ato referente a autonomia que cada colaborador exerce sobre suas atividades. A maneira pela qual a chefia determina a liberdade de seus subordinados influencia diretamente no ambiente de trabalho, resultando no incentivo ou desmotivação de cada colaborador.

Riscos: O contexto institucional no qual o funcionário está inserido apresenta diferentes possibilidades de futuro organizacional, podendo ser elas de conforto e estagnação, ou de novos desafios e crescimento profissional, quanto mais desafios surgirem maior tende a ser a motivação no ambiente.

Recompensas: Da mesma forma como uma empresa pode estabelecer punições e *feedbacks* negativos a seus funcionários caso as normas e exigências não sejam atendidas, também existe a opção de incentivar seus colaboradores que atenderam suas funções de acordo com suas metas, por intermédio de recompensas e incentivos.

Calor e apoio – A forma em que a instituição aborda o seus colaboradores pode ser extremamente fria e egoísta, ou de companheirismo e familiaridade.

Conflito – O respeito com pontos de vista e personalidades diferentes devem ser trabalhados pela organização, sendo esta uma maneira de gerir conflitos e beneficiar a instituição, visto que a união de diferentes óticas institucionais é benéfica ao clima.

De acordo com Souza, Junior, Magalhães (2015) A relação entre o clima de uma instituição e os indivíduos que compõem o seu quadro de funcionários é perceptível quando se contempla a motivação em massa dos colaboradores ao desempenharem as tarefas a eles designadas, sendo apresentada a satisfação e empenho ao decorrer de suas jornadas de trabalho

Por sua vez, as atividades realizadas em um ambiente cujo clima organizacional não é positivo tende a ser menos produtivas e mais prejudiciais as organizações, ocasionando nos colaboradores sensações negativas, como o desinteresse, tensão, discórdias e falta de comunicação. (Souza; Junior; Magalhães,2015)

A utilização de parâmetros de avaliações é imprescindível para a tomada de decisões que possam gerar melhorias no clima organizacional presentes nas microempresas.

Quadro 2- Parâmetros Clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL		
← desfavorável	mais ou menos	favorável →
⇒ frustração,	⇒ indiferença,	⇒ satisfação,
⇒ desmotivação,	⇒ apatia,	⇒ motivação,
⇒ falta de integração empresa/funcionários,	⇒ baixa integração empresa/funcionários,	⇒ alta integração empresa/funcionários,
⇒ falta de credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇒ baixa credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇒ alta credibilidade mútua empresa/funcionários,
⇒ falta de retenção de talentos,	⇒ baixa retenção de talentos,	⇒ alta retenção de talentos,
⇒ improdutividade,	⇒ baixa produtividade,	⇒ alta produtividade,
⇒ pouca adaptação às mudanças,	⇒ média adaptação às mudanças,	⇒ maior adaptação às mudanças,
⇒ alta rotatividade,	⇒ média rotatividade,	⇒ baixa rotatividade,
⇒ alta abstenção,	⇒ média abstenção,	⇒ baixa abstenção,
⇒ pouca dedicação,	⇒ média dedicação,	⇒ alta dedicação,
⇒ baixo comprometimento com a qualidade,	⇒ médio comprometimento com a qualidade,	⇒ alto comprometimento com a qualidade,
⇒ clientes insatisfeitos,	⇒ clientes indiferentes,	⇒ clientes satisfeitos,
⇒ pouco aproveitamento nos treinamentos,	⇒ médio aproveitamento nos treinamentos,	⇒ maior aproveitamento nos treinamentos,
⇒ falta de envolvimento com os negócios,	⇒ baixo envolvimento com os negócios,	⇒ alto envolvimento com os negócios,
⇒ crescimento das doenças psicossomáticas,	⇒ algumas doenças psicossomáticas,	⇒ raras doenças psicossomáticas,
⇒ insucesso nos negócios.	⇒ estagnação nos negócios.	⇒ sucesso nos negócios.

Fonte: Bispo, 2006.

Mediante aos requisitos analisados, observa-se a importância da influência dos parâmetros e quesitos expostos, sendo imprescindível a valorização de cada fator, visto que são responsáveis por compor o clima organizacional de cada empresa, podendo resultar no contentamento ou insatisfação de cada colaborador referente ao seu ambiente de trabalho.

De acordo com Ferreira e Borghi (2021, p.22), “Os principais pontos positivos que fazem com que os colaboradores se sintam satisfeitos estão englobados nos fatores internos da organização, ou seja, estão relacionados com a estrutura organizacional, incentivos profissionais, nível sociocultural, e cultura organizacional”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de graduação foi idealizado com o intuito de retratar e agregar a relação entre o conceito de clima organizacional associado às microempresas brasileiras, que segundo pesquisas analisadas, têm grande ligação quando associadas ao desempenho institucional. Para tanto a abordagem desse assunto surge com a justificativa de apresentar conteúdos que somem ao conhecimento de profissionais interessados no segmento abordado, a partir da exploração do tema com base em materiais científicos

Em síntese, para alcançar êxito na abordagem e entendimento do objetivo geral estabelecido, constituiu-se três objetivos específicos.

Com o intuito de caracterizar as microempresas brasileiras, averiguou-se as principais características que predominam nesta classe empresarial, tais como o favorecimento desse setor aos cidadãos que desejam inaugurar negócios e as dificuldades enfrentadas para se estabelecerem no mercado de trabalho. Em síntese, conclui-se que o setor micro empresarial brasileiro possui características atrativas de investimento empresarial, visto que são exigidos menos ações burocráticas e recursos financeiros para início de suas atividades, possibilitando que pessoas de menores poderes aquisitivos abram seu próprio negócio, desde que sejam geridas de maneira correta e profissionais as microempresas podem explorar sua maior capacidade de desenvolvimento.

O desenvolvido do segundo capítulo desse trabalho, abordou e sintetizou a importância do clima organizacional. A análise possibilitou a compreensão final sobre a sensibilidade profissional das pessoas ao transparecerem reações baseadas em suas percepções pessoais, bem como a importância de ações institucionais para o bem-estar de seus colaboradores, visto que, são os principais recursos de uma instituição e o clima organizacional é um fator decisivo no empenho que os colaboradores dedicaram a suas respectivas organizações.

Por fim, apresentou-se o clima organizacional dentro do ambiente micro empresarial. Mediante ao conteúdo abordado na sistematização deste capítulo, descreve-se o clima organizacional como um fator crucial na somatória dos gatilhos que podem levar uma microempresa ao sucesso, visto que, se tomadas de formas respeitáveis as atitudes e postura adotada pela organização possui o poder de

incentivar o trabalhador a se desenvolver e dedicar-se cada vez mais a organização a qual ele integra.

Sendo assim, as microempresas brasileiras devem trabalhar seu ambiente organizacional de maneira humana e respeitável, estabelecendo critérios institucionais para trabalharem o desenvolvimento de seus colaboradores, que, por sua vez possuem a necessidade de serem ouvidos e valorizados em suas respectivas áreas de atuação.

Quanto melhor for o clima organizacional de uma microempresa, mais confiança os colaboradores terão no desempenho de suas respectivas funções. Por consequência, os empregadores serão beneficiados, considerando que uma equipe bem engajada e contentes com o seu ambiente de trabalho possuem maiores estímulos para contribuir com o desempenho da microempresa que os empregam.

Em pesquisas futuras, propõem-se que sejam analisadas questões atreladas à composição do clima organizacional, destinando-se a abordagem dos tipos de liderança encontradas no âmbito empresarial, bem como se trabalhem a estrutura do clima organizacional em instituições de médios e grande portes, estudando a relação entre o clima e o porte da instituição.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Deyse Francielle alves de. **A influência do clima organizacional na produtividade das organizações**. Anhanguera, Santa Barbara d' Oeste, 2019. Disponível em: https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/28465/1/DEYSE_FRANCIELLE_ALVES_DE_ANDRADE.pdf. Acesso em: 25 jan. 2024.
- BEDANI, Marcelo. Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. **Psicologia para América Latina**, Mexico, V.1, n.7, 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=s1870-350x2006000300011&script=sci_arttext. Acesso em: 15 jan.2024.
- BEGNAMI, Maria Luiza Vechetin; ZORZO Adalberto. Clima Organizacional: Percepções e aplicabilidade. **Revista Científica da FHO|UNIARARAS**, São Paulo, V.1,n.2,38-47,fev.2013. Disponível em: <https://ojs.fho.edu.br:8481/revfho/article/view/123/120>. Acesso em: 13 jan. 2024.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, São Paulo, V.16, n.2, p. 258-273, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2024.
- CALIXTRE, André Bojikian. Micro e Pequenas Empresas Mercado de Trabalho e Implicação para o Desenvolvimento. **Ipea**. Rio de Janeiro, v.1, n.1, P. 01-234, 2012. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=16690:micro-e-pequenas-empresas-mercado-de-trabalho-e-implicacao-para-o-desenvolvimento&catid=267:2012&directory=1. Acesso em 02. Out. 2023
- KELLER, Edelvais; AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. Análise Crítica Teórica da Evolução do Conceito Clima Organizacional. **Revista Terra e Cultura**, São Paulo, V.1. n.1, p. 91-113, 2020. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/1314/1202>. Acesso em: 15 jan.2024
- OLIVEIRA, Cilene Aparecida De. As Origens Da Pequena Empresa no Brasil. **Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista**, São Paulo, v.1, n.1, p.53-65, 2007. Disponível em: <https://www.cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RMPE/article/view/18/15>. Acesso: em 11 out. 2023.
- ROCHA, Luis Célio Rocha; PELOGIO, Emanuely Alves; AÑEZ, Emanuely Alves. Cultura e clima organizacionais: um estudo em indústrias de laticínios do Estado do Rio Grande do Norte. **Gestão e Produção São Carlos**, São Paulo, V.20, n.2, p 455-468, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/Whfh6KPTk94n95VmGjQY4ys/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 jan.2024.

RIBEIRO, Rhubens Ewald Moura; FILHO, Carlos Alberto de Sousa Ribeiro; CONCEIÇÃO, Andrade Rafaela; OLIVEIRA, Ricardo de Sousa; ALUYSIO, Ricardo Nunes Fonseca. Clima organizacional como fator estratégico na micro e pequena empresa. **Brazilian Journal of Development**, Paraná, 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/3492/3315>. Acesso em: 21 jan.2024.

SABBI, Rivaél Diego. Diagnóstico Organizacional Para Micro e Pequenas Empresas. **Universidade Federal Da Fronteira Sul**. Santa Catarina, v.1, n.1, p. 1-150,2016. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/1423>. Acesso em: 11 out. 2023.

SBRAGIA, Roberto. Um Estudo Empirico Sobre o Clima Organizacional Em Instituições De Pesquisa. **Revista de Administração**, São Paulo, v.18, n.2, p.30-39, mai.1983. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/166939>. Acesso em: 27 out. 2023

SEBRAE. Onde estão as Micro e Pequenas Empresas no Brasil. **Sebrae**. São Paulo, v.1, n.1, p.01-148, 2006. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/resultado_mpe_brasil.pdf. Acesso em: 03.out. 2023

SEBRAE. Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira. **Sebrae**. São Paulo, v.1, n.1, p.01-108, 2014. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas>. Acesso em: 03.out. 2023

SEBRAE. Microempresa: conheça as características desse negócio. **Sebrae**. São Paulo, 2023. Disponível em <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ac/artigos/microempresa-conheca-as-caracteristicas-desse-negocio,eb44cb35a666a810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 03.out. 2023

SOUZA, Tarciza Alves de ; CAMPOS JÚNIOR, Dejanir José ; MAGALHÃES, Sérgio Ricardo; A importância do clima organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Minas Gerais, 2015. Disponível em: A importância do clima organizacional - Dialnet (unirioja.es). Acesso em: 27 jan.2024

VEDOVELLO, João Gilberto. **A influência da liderança no clima organizacional das micro e pequenas empresas da região metropolitana de campinas. Faculdade Campo limpo paulista – Faccamp, São Paulo, 2012**. Disponível em: https://unifaccamp.edu.br/mestrado/administracao/arquivo/Documentos/producao_disserte/2012/09setembro/JoaoGilbertoVedovello/dissertaCAo.pdf. Acesso em: 23 jan.2024

ZAVAREZE, Tais Evangelho. Cultura Organizacional Uma Revisão de Literatura. **O portal dos Psicólogos**, Santa Catarina, 2008. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/textos/A0441.pdf>. Acesso em: 21 jan.2024

FERREIRA, Joyce Caetano; BORGHI, Sulyana Comério Margotto. Relação entre clima organizacional e satisfação no trabalho: uma análise com os comerciários lojistas de marilândia-es. **Instituto federal de educação, ciência e tecnologia do espírito santo, Espitito Santo, 2021. Disponível em:**
<https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/1689/artigo%20modelo%20site%2008.03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jan.2024



FATEC ITAQUAQUECETUBA

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Eu, Ryan Medeiros de Freitas, aluno regularmente matriculado no curso Tecnólogo em Gestão Comercial, período noturno, na Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba, DECLARO para os devidos fins que é de minha inteira responsabilidade todas as informações contidas em meu trabalho intitulado: A influência do clima organizacional no desempenho das microempresas brasileiras , que apresento como Trabalho de Conclusão de Curso. Declaro ainda que estou ciente da minha reprovação sumária no caso de se constatar que o trabalho foi fruto de plágio total ou parcial.

Itaquaquecetuba, 10 de Maio de 20 24.

assinatura do aluno(a)