

Escola Técnica Estadual
Etec Itaquera II
M-tec em Administração

INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS EM STARTUPS NA CIDADE DE SÃO PAULO NOS ÚLTIMOS 5 ANOS

Carlos Augusto Carcavalli Ferreira

Gabriel Modesto Deraldo

Gustavo Carloto Machado

Igor Caetano de Araújo

Laysla Stefany Cerqueira Rodrigues Bispo

Lucas Henrique de Oliveira Dutra

Resumo: Durante muito tempo o departamento de Recursos Humanos era visto como uma área da empresa responsável por admitir, demitir, dar advertências e tratar de assuntos salariais, mas esse departamento vai muito além de questões administrativas, o RH também é responsável por administrar as pessoas que performam na empresa, visando sempre a melhoria das mesmas a fim de alcançar os objetivos da empresa, por se preocupar com pessoas, o Recursos Humanos também gerencia a Cultura e Clima Organizacional, a cultura por sua vez são as crenças, valores e comportamentos de uma determinada empresa, já o clima é a percepção que o colaborador tem do ambiente de trabalho. Nos dias atuais saúde mental e bem-estar são assuntos frequentemente pautados na sociedade, o local de trabalho é um dos fatores que trabalhadores mais reclamam de ser um causador do mal-estar mental das pessoas atualmente, e foi pensando nesse assunto muito frequente na sociedade que essa temática foi escolhida para ser abordada nesse artigo, nesse contexto, este Trabalho de Conclusão de Curso abordará diversos aspectos relacionados à Cultura e Clima organizacional e seu impacto na saúde mental dos colaboradores. Serão discutidos os problemas enfrentados no ambiente laboral que afetam a saúde mental, como a falta de suporte emocional, comunicação e a cultura de trabalho que fere o emocional do trabalhador. Além disso, serão exploradas possíveis soluções que o Recursos Humanos pode implementar, iniciativas como programas de bem-estar, treinamentos sobre inteligência emocional e iniciativas que promovam um ambiente de trabalho inclusivo, agradável e acolhedor

Palavras-chave: cultura organizacional, startups, bem-estar

*Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Itaquera II – gustavo.machado68@etec.sp.gov.br

** Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Itaquera II – Laysla.bispo@etec.sp.gov.br

*** Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Itaquera II - lucas.dutra17@etec.sp.gov.br

**** Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Itaquera II - gabriel.deraldo@etec.gov.br

***** Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Itaquera II - igor.araujo45@etec.sp.gov.br

***** Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Itaquera II - carlos.ferreira160@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais é comum em nosso meio pessoas que sofrem de algum problema relacionado a saúde mental e bem-estar, a falta de sono, má alimentação, muita movimentação que pode ser causada pela vida social, profissional, acadêmica e etc, trazendo esse assunto para a área administrativa, nosso trabalho será pautado e terá como problema os principais desafios para a implementação de uma cultura que promova o bem-estar dos funcionários em startups em fase de crescimento

Nosso objetivo geral é relacionar a performance da empresa com a do funcionário e como objetivos específicos visamos:

- Analisar o impacto da performance das startups que possuem uma cultura organizacional produtiva, um clima organizacional estável e as oportunidades presentes para a motivação dos colaboradores
- Apresentar consequências de um clima organizacional instável e, como isso influencia negativamente no desempenho do colaborador.
- Observar e realizar uma comparação do Comportamento das startups em fase crescimento pelo fato do aumento de absenteísmos
- Propor estratégias que relacionam a performance da empresa com a do funcionário, fazendo assim ambos manterem um equilíbrio mútuo, beneficiando o colaborador e a startup

O trabalho tem como intuito compreender e entender como os colaboradores se sentem em relação as suas atividades, é necessário analisar fatores e comportamentos internos em seu ambiente, que impactam, na motivação e desempenho, onde crenças e valores são fundamentais para comunicação eficaz entre colaboradores e a identidade empresarial para o desenvolvimento integral das organizações em fase de crescimento. Baseando-se como forma de pesquisa artigos e estudos de casos. Sua importância será identificar possíveis erros relacionado ao tratamento de um funcionário dentro de uma startup. “O clima organizacional vai afetar indiretamente a vida da empresa e diretamente a do colaborador”. Robbins (2005) Como Soares dita em seu artigo sobre gestão de pessoas.

A pesquisa se atenta a conscientizar e apresentar resultados de como a evitar desgastes como estresse e incertezas em uma base que está se estabelecendo, sempre mantendo a ordem entre as organizações recentes. “Assim, a resistência é considerada como a maior dificuldade de se implementar uma mudança, dessa forma, os esforços são voltados para procurar meios de superar a resistência. As pessoas acreditam que as mudanças causarão prejuízos e poderá abalar o lado psicológico por questões de medo e incertezas”. Ainda conforme Robbins (2005).

Sua viabilidade de pesquisa é abrangente pois é um assunto muito decorrente nas Startups, de acordo com o Google Acadêmico 506.000 artigos gratuitos sobre “Desafios Cultura Organizacional”, durante um período de 5 meses para sua finalização, além de abordar conhecimentos prévios para serem aprimorados com as pesquisas decorrentes

Depois de usar um pouco de nossos conhecimentos sobre esse assunto, temos como hipóteses:

- O clima organizacional tem influência no bem-estar dos funcionários.
- A falta de preparo inicial pode ser um fator crucial para o declínio ou progresso das startups.
- A ânsia por crescimento impacta o engajamento e a satisfação dos funcionários.
- Como o estabelecimento de um acultura organizacional influencia o capital da startup.

2 RECURSOS HUMANOS

No senso comum o departamento de Recursos Humanos é aquele responsável por demitir, admitir, dar advertências e elementos dessa natureza para os funcionários, e esse senso comum acaba sendo parcialmente correto, porém para aqueles que possuem o senso crítico sabe que o Departamento de Recursos Humanos vai além disso.

Responsável por administrar o capital intelectual dos funcionários que compõem a organização, o mais popularmente conhecido RH tem como função principal gerir os colaboradores, a fim de alcançar os objetivos da empresa, esses temas são abordados em duas teorias administrativas a primeira é Teoria das Relações Humanas onde a empresa em prol de sua lucratividade dá aos funcionários benefícios em troca do serviço prestado e um ambiente de trabalho adequado e a teoria comportamentalista, que busca resolver os problemas do funcionários em prol de seu próprio desenvolvimento, o que resulta no rendimento da empresa. Antigamente as Hard Skills eram mais notadas pelo departamento, porém com o passar dos anos as Soft Skills também passaram a ser bem vistas aos olhos dos profissionais da área.

Hard Skills Baseia-se nas competências técnicas dos funcionários como: diplomas, certificados enquanto Soft Skills são elementos psicológicos, qualidades dos funcionários como: autoconfiança, organização, dinamismo, fácil aprendizagem, e etc.

Portanto, essa área trabalha o capital: humano buscando sempre avaliar fazer com que o a pessoa use seus conhecimentos na organização, estimulando seu autoconhecimento; Estrutural: onde todos os funcionários de variados níveis hierárquicos vão difundir conhecimento, não apenas como tomar iniciativa e organização, mas também como agir em momentos tensos, de conflitos e etc. , e o Relacional que baseia-se na busca de conhecimento em outros departamentos e/ou outras empresas, ampliar sua rede de contatos visando sempre seu crescimento profissional e trazendo benefícios para a empresa, aliás todo conhecimento vem do homem nada mais eficaz do que compartilhar seu conhecimento e tomar ciência do comportamento de outras pessoas (Santos, Maria João Nicolau), em uma visão geral o departamento de Recursos Humanos terá foco no funcionário e empresa, porém fazendo com que esse relacionamento seja saudável, assim como em uma negociação ganha-ganha, todos os lados se saem bem, alcançando ambos os objetivos porem sem lesionar tanto o físico como mental do colaborador.

2.1 CONCEITO DE CULTURA

Desde os primórdios da vida humana no planeta, os seres humanos se dividem em grupos, esses grupos eram totalmente diferentes um dos outros, cada um continha suas próprias regras, costumes, estratégias e etc, ao estudarmos a matéria de história podemos notar facilmente isso, a cultura do povo Egípcio é diferente da cultura do povo Hebreu por exemplo, há também diferença na Cultura dos persas quando comparado com a dos Cretenses por exemplo, de mesmo modo que na antiguidade havia uma diversidade enquanto aos costumes, no mundo contemporâneo não é diferente, os hábitos, elementos do cotidiano, costumes, crenças e valores do Brasil é totalmente diferente dos demais países do Globo, e assim por diante.

Durante esse tempo, os seres humanos contemporâneos buscavam entender as diferentes formas de expressão de cada sociedade, Cuche por exemplo seguia a ideia iluminista de que a cultura é algo do Homem, e que remete a progresso, educação, centro do pensamento de uma determinada época; Tylor diz que a cultura é um todo humano que busca esmiuçar suas crenças, hábitos e costumes que forma um todo complexo da sociedade, o que as difere de outras sociedades da mesma época ou de épocas diferentes, porém ao analisar o conceito de Thompson que diz que cultura é uma série de hábitos e costumes que são adquiridos por um indivíduo em uma sociedade podemos ver que tanto as ideias de Cuche e Tylor estão atreladas a ideia de Thompson (Cuche e Tylor apud Thompson)

Ao analisar essas ideias, podemos tomar como conhecimento que cada âmbito social possui sua própria cultura, esses hábitos contribuirão para a ética e moral do ambiente, cada cultura além de hábitos e costumes também possuem seus próprios elementos, e cada tópico citado é o que as diferenciará das demais culturas e culturas mais antigas, entretanto a cultura por mais que seguida por um grupo e por diferentes níveis etários,, nem sempre é algo hereditário, pois os elementos vigentes por mais que utilizados com frequência acabam sendo algo

perene, dando espaço para que outros elementos atuam no local, e isso é notável quando perguntamos para os mais antigos como eram suas vidas enquanto eram jovens, percebemos que nem tudo que eles faziam, nós nos dias de hoje fazemos, porém alguns hábitos e costumes dessas pessoas ainda se fazem presente no nosso cotidiano, pois o ser humano usa para si aquilo que beneficia ou facilita acesso a sua necessidade, se analisamos que algo que era costume no passado ainda pode ser usado na atualidade e isso nos beneficia, assim os fazemos, e isso não será diferente no futuro, os que virão depois de nós, por mais que tenham mudado seus hábitos, alguns de nossos elementos desde que sejam uteis para eles farão parte de suas vidas e assim por diante. Portanto a cultura baseia-se em nossos comportamentos atuais, mas por conter influência de culturas passadas acaba sendo algo variável para cada sociedade.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

“O clima organizacional refere-se ao produto dos sentimentos individuais e grupais das pessoas com relação à realidade percebida a organização (MAXIMIANO, 2000). Pode-se inferir a partir daí, que a realidade percebida vai depender das características individuais de cada um”.

Como dito por MAXIAMIANO, o clima organizacional tem como as vivências e experiências presentes em seu ambiente, que o empregador está inserido. O clima será reflexão do ambiente que irá atender de suas expectativas e, individualmente sua autoestima, resultando em dados significantes para o crescimento e produtividade em corporações. O clima e motivação é o fator chave para o rendimento e entendimento de seu clima, capaz de interferir diretamente e indiretamente o negócio, pois, quando um conjunto de hábitos são negligenciados a rotina se torna algo extremamente desgastante e, a solução está em mudanças dentro da organização.

Os colaboradores ficam surpresos ao encarar desafios novos. Dentro de uma sociedade é necessária uma motivação que reduz níveis de absenteísmo e um líder para guiar seu caminho. A importância de se haver uma autoestima elevada, resulta em dados significantes para o crescimento e produtividade em corporações. Porém a implementação de conjuntos novos é uma das maiores

dificuldades visíveis derivadas de incertezas e medos. Afetando a saúde mental dos funcionários e desestabilizando o seu clima organizacional.

E qual o objetivo da comunicação interna em seu clima? Uma organização deve conter os seus valores alinhados com os de seus funcionários por meio da comunicação, ela é quem molda a imagem e reflete significativamente no subconsciente do colaborador. Todo tipo de adaptação tem um reflexo maior em áreas internas, resultando na comunicação eficaz e em sua característica interna enraizada.

A busca pela ambição é individual e satisfatória, cada pessoa tem objetivo e satisfações diferentes, como salário, crescimento pessoal, ambiente de trabalho favorável etc. Uma das consequências de um ambiente instável é o favorecimento de casos com absenteísmo e a problemas de improdutividade dentro da organização. Segundo Robbins (2002) define o absenteísmo como o não comparecimento do funcionário ao trabalho, gerando assim elevados custos ao empregador, redução da eficiência e aumento da carga de trabalho do supervisor.

Os fenômenos internos vão direcionar os colaboradores e como consequência seu comportamento; a atenção decorrente em pequenas empresas prestadores de serviço e varejistas são de distúrbio interno, no caso destas empresas, a falta de gestão evitada pela ausência de hierarquia, geram desafios para os trabalhadores não comparecerem no local de trabalho devido à falta de motivação.

O compromisso e atuação do R.H (recursos humanos) da organização deve adotar medidas para minimizar esse cenário decorrente, como identificar o que pode estar afetando o funcionário e analisar os resultados para reduzir os custos causados para a empresa.

2.3 LIDERANÇA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional e liderança, apesar de serem assuntos totalmente divergentes são elementos que devem andar juntos dentro de uma organização. O papel do líder, é influenciar o comportamento de outras pessoas, afim de

alcançar seu objetivo, e é isso que os líderes seja de departamentos e/ou da empresa visa fazer, porém como a Cultura de determinada organização também deve ser levada em consideração durante a performance do líder, o mesmo deve tomar consciência de que ele pode modificar alguns elementos dessa cultura para que seja próxima do comportamento dos colaboradores, o líder tem o poder de fazer essa modificação, entretanto o mesmo deve fazer essas mudanças dentro dos parâmetros da cultura dominante do ambiente organizacional (BARRETO et al.).

Sabendo que cultura organizacional são os hábitos e costumes dos funcionários e pelo ambiente de trabalho possuir funcionários de culturas diferentes, e dessas culturas acaba surgindo a cultura do local, uma determinada pessoa deve controlar tais hábitos, para que os objetivos da organização seja alcançada, essa pessoa é o líder, é de extrema importância que o líder esteja em sintonia com a cultura, pois apesar de moldar os hábitos de seus liderados em razão da cultura, o próprio também será moldado pela mesma, o que faz com que ele mantenha esses hábitos da empresa vivo e alcance suas metas. É por isso que cultura organizacional e liderança andam lado a lado, pois o profissional consegue administrar tanto seus próprios desejos, quanto os da atividade econômica, que é conceituada como qualquer ação que o homem faz buscando sempre adquirir um bem ou serviço, as empresas, pequenos negócios e até mesmo startups se enquadram nesse conceito; obviamente que essas metas somente serão alcançadas não apenas pelos executivos, mas também pelos funcionários, portanto a cultura que visa transformar o ambiente em um local agradável, facilita tanto a performance dos líderes quanto a dos liderados.

2.4 RELAÇÃO DE CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional representa os valores, crenças, normas e os princípios da empresa, na qual, ela vai ser um reflexo da ética e moral que é passada para os seus colaboradores desde a criação da empresa. A cultura organizacional é a mais duradoura e profunda, ela influencia diretamente em como os colaboradores vão agir diante de suas responsabilidades e os resultados das

empresas. Com isso, inclui-se aspectos-chaves que, ao aplicar uma cultura eficaz e bem enraizada com os valores da sua organização, como: Fazer com que o ambiente de trabalho seja saudável e favorável para os servidores da organização, trazendo assim funcionários mais motivados para com suas responsabilidades, assim, produzindo mais todos os dias. Já o clima organizacional refere-se à percepção que os colaboradores têm do ambiente de trabalho em determinado momento. Ele é influenciado pela cultura organizacional, mas pode variar de maneiras estratégicas, uma vez que a cultura estabelece as bases e os valores que envolvem a empresa. Um clima organizacional positivo é caracterizado por boas relações interpessoais, comunicação clara, valorização do trabalho e um ambiente de apoio, o que contribui para a satisfação, o engajamento e a produtividade. Por outro lado, um clima negativo pode gerar desmotivação e insatisfação no trabalho. Com isso, pode-se concluir que a cultura organizacional molda o clima organizacional ao estabelecer os valores e comportamentos que são considerados normais, enquanto o clima reflete a maneira como essas diretrizes culturais estão sendo experimentadas pelos colaboradores em um momento específico.

3 START UP

Startups, negócios emergentes, são organizações jovens que visam criar e expandir produtos ou serviços inovadores, tanto em mercados já estabelecidos quanto em novos. Essas empresas se distinguem pela elevada incerteza e riscos significativos, além de um modelo de negócios que prioriza o crescimento acelerado e a escalabilidade. Diferentemente das corporações tradicionais, as startups frequentemente utilizam metodologias ágeis e experimentais para testar e validar suas propostas no mercado.

O conceito de startup ganhou relevância com a ascensão de modelos de negócios inovadores e a expansão do empreendedorismo digital. “[...] a percepção de que elas normalmente começam pequenas, mas pensam grande e, devido ao grande potencial inovador destas empresas, apresentam probabilidade de crescimento exponencial em pouco tempo. [...]” (Meyer, Julie).

As startups desempenham um papel essencial na inovação e no crescimento econômico, fomentando novas soluções e criando empregos. Embora enfrentem desafios significativos, como a alta probabilidade de falência e a necessidade constante de capital, o impacto potencial e a possibilidade de sucesso tornam essas empresas um elemento fundamental no cenário empresarial contemporâneo.

3.1 SITUAÇÃO DE TRABALHO NAS STARTUP'S E SUA RELAÇÃO COM O BEM ESTAR DO COLABORADOR

“[...] Trabalhando assim o relacionamento interpessoal dos colaboradores, de modo que desenvolvam o seu bem-estar dentro da instituição para lidar com diferentes pessoas e situações, fará com que realizarem um trabalho produtivo e construam um clima organizacional...” (DE SOUZA, Kissiane et.al). Podemos ver que muitas empresas acabam fechando ou nem evoluindo por conta do bem-estar do funcionário, todo mundo acredita que um colaborador com cabeça saudável e um ambiente saudável traz muitos resultados, isso não vai apenas em si a saúde mental dos funcionários mas também como dito o ambiente, pois a ergonomia e a segurança influencia muito na saúde, como uma cadeira pode trazer muitos benefícios em si para postura do funcionário e também a coluna dele, entre também computadores eficientes o ambiente limpo e etc... Para uma empresa começar a lidar com isso, pode se iniciar com ginástica laboral e quick massage (Quick Massage é um termo em inglês que significa massagem rápida), pois exercitando o corpo e mantendo uma massagem e chance de ter um problema futuro é pouco como exemplo tendinite, lesão por esforço repetitivo porque o funcionário está fazendo os mesmos movimentos todos os dias na empresa e isso afeta a saúde e pode ser um risco e um prejuízo para a própria empresa. Umas estratégias poderiam adotar é o atendimento as terapias, pois não é sobre lazer para o funcionário, mas sim uma evolução para a própria empresas pois como exemplos de doenças mentais causadas no ambiente de trabalho como: Síndrome de burnout, depressão, ansiedade, estresse ocupacional, síndrome do pânico e somatização. ``[...] A saúde mental e o bem-

estar dos funcionários são fatores determinantes para a produtividade e a satisfação no trabalho, e é fundamental que as empresas reconheçam sua importância e implementem estratégias para promovê-los." (MORO, Emily Meire et al) Síndrome de burnout faz com que a pessoa apresente comportamentos contrários àqueles esperados para a evolução na carreira, a depressão apresenta diversas fases, por isso, deve ser acompanhada por profissionais da área da saúde e tratada de forma personalizada ao perfil de cada indivíduo, ansiedade pode estar relacionada a vários tipos de momentos do dia como uma discussão com o colega ou o líder, o acúmulo de tarefas e a perda de controle sobre processos essenciais, o estresse ocupacional muitas das vezes é silencioso embora cause desgastes físicos e psicológicos ao funcionário, ele diminui a energia e a motivação do indivíduo, síndrome do pânico a pessoa fica com medo, desespero, se sente, a todo momento, que algo ruim está prestes a acontecer, já a somatização esse transtorno faz com que a pessoa tenha diversas queixas físicas sobre diferentes partes ou órgãos do corpo. Por isso, que o atendimento a terapias influencia muito. Em suma, todas as empresas devem impor um método para a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, pois como é sempre dito que um funcionário motivado traz bons resultados para ele próprio e até para empresa, entre tudo, cuidar da empresa não é apenas cuidar do local, mas também dos profissionais que trabalham pelo local.

3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL E STARTUP

A cultura organizacional é fundamental para o sucesso de qualquer empresa, seja uma grande corporação ou uma pequena startup. Ela abrange um conjunto de valores, crenças, rituais e práticas que são compartilhados e vivenciados pelos membros de uma organização. Esses elementos moldam a forma como os colaboradores interagem uns com os outros, como tomam decisões e como se relacionam com clientes e stakeholders.

“A cultura organizacional ajuda a estabelecer o que é considerado aceitável ou inaceitável dentro de cada organização, padroniza valores, crenças, molda e orienta o

comportamento dos colaboradores, além de apoiar na produtividade e rentabilidade”. (Martin; Sielh, 1983; Treviño et al., 1998; Hu et al., 2012).

Quando uma empresa possui uma cultura organizacional bem definida, os benefícios são significativos. Para os proprietários, uma cultura sólida pode resultar em maior coesão e alinhamento estratégico, o que facilita a implementação de planos de negócios e a obtenção de resultados desejados. Para os colaboradores, trabalhar em um ambiente com uma cultura organizacional clara pode aumentar o engajamento, a satisfação no trabalho e a produtividade. Isso porque eles se sentem mais conectados com os objetivos da empresa e mais motivados a contribuir para seu sucesso.

“De fato, a literatura aponta, que a cultura predominante nas startups, é a cultura empreendedora” (Decker et al., 2014).

As startups, em particular, têm muito a ganhar ao estabelecer uma cultura organizacional forte desde o início. Empresas em fase inicial, que operam em ambientes frequentemente voláteis e incertos, dependem de uma cultura que incentive a inovação, a flexibilidade e a resiliência. Startups que investem em uma cultura organizacional que valorize a colaboração, a criatividade e o aprendizado contínuo são mais propensas a se adaptar rapidamente às mudanças do mercado e a escalar seus negócios de forma sustentável.

Além disso, uma cultura organizacional bem estruturada em startups pode atrair e reter talentos. Em um mercado competitivo, onde os profissionais têm muitas opções de emprego, trabalhar em uma empresa que possui uma cultura forte e alinhada aos seus valores pessoais pode ser um diferencial decisivo.

"Cameron e Quinn (2006) sugeriram quatro categorias de cultura organizacional (clã, empreendedora, burocrática e racional), as quais realçam padrões estáveis de normas que as organizações criam com o intuito de lidar com o ambiente da empresa, focando-se no ambiente interno e externo e optam pela procura de estabilidade e controle ou pela procura de flexibilidade e adaptabilidade".

Por fim, a cultura organizacional nas startups não apenas promove melhores resultados e inovação, mas também sustenta o crescimento a longo prazo. Startups que conseguem integrar seus valores fundamentais em todas as suas

operações tendem a criar uma base sólida para o sucesso futuro, garantindo que o crescimento seja sustentado por uma equipe comprometida e por processos bem estabelecidos. Essas práticas culturais contribuem para a criação de uma identidade empresarial única, que pode diferenciar a startup no mercado e fortalecer sua marca perante clientes e investidores.

3.3 IMPLEMENTAÇÃO E INFLUÊNCIA

A adoção da cultura organizacional é um processo deliberado e estratégico que visa inculcar os valores, crenças e normas comportamentais da organização em vários níveis de autoridade. Isso contribui imensamente para um ambiente corporativo unificado, no sentido de que cada ação empreendida pelos funcionários é em conformidade direta com os padrões e metas institucionais. Nesse caso, determinar os valores fundamentais da instituição se torna essencial, pois esses valores impactam as perspectivas associadas à missão, visão e diretrizes de longo prazo da organização.

Para Robbins (2002) a cultura organizacional representa uma percepção comum mantida pelos membros da organização isso ficou explícito quando define-se cultura como um sistema compartilhado de valores. O reconhecimento de que a cultura organizacional possui propriedades comuns não significa, contudo, que não pode haver subculturas dentro de uma organização; isso não pode ser possível sem a participação da alta liderança, pois cabe aos gestores serem mediadores da cultura da empresa.

Vecchio (2008) em sua literatura destaca a importância do estudo do comportamento organizacional para o desenvolvimento profissional e torna-se ainda mais importante para gestores que precisarão administrar esse comportamento em prol dos resultados, porém conhecer e estudar comportamento organizacional é imprescindível independentemente do cargo ocupado na organização. Por um lado, os gerentes são guardiões da cultura organizacional, enquanto dos outros, eles devem sempre dar o exemplo. A cultura pode ser internalizada e, quando a cultura organizacional permeia a realidade prática, os funcionários a põem em prática. A coerência entre

mensagens e ações é a garantia de que as pessoas penetrem em seus valores e os adotem; caso contrário, cultura é simplesmente um discurso institucional. Além disso, a comunicação interna assume papel de relevância singular na consolidação da cultura organizacional.

“O estudo do que as pessoas pensam, sentem e fazem dentro das organizações. Ele envolve a análise dos comportamentos, decisões, percepções e respostas emocionais dos funcionários”. (MCSHANE e VON GLINOW, 2014, p.2).

Com uma comunicação formalizada e transparente com os colaboradores permite o desenvolvimento de um ambiente na qual exista uma confiança mútua, em que todos estejam 100% informados sobre os fundamentos culturais e, assim os encorajando a adotar tais métodos.

A influência da cultura organizacional é de suma importância para o crescimento de uma empresa e, a estruturação dela no mercado atual. Uma cultura organizacional bem enraizada traz com si um ambiente de trabalho equilibrado, fortalece a vontade e o comprometimento dos colaboradores e, por consequência melhora a o desempenho da organização.

4 METODOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Pesquisa metodológica é o estudo que se refere a elaboração de instrumentos de captação ou de manipulação da realidade. Está, portanto, associada a caminhos, formas, maneiras, procedimentos para atingir determinado fim. (MORESI, Eduardo)

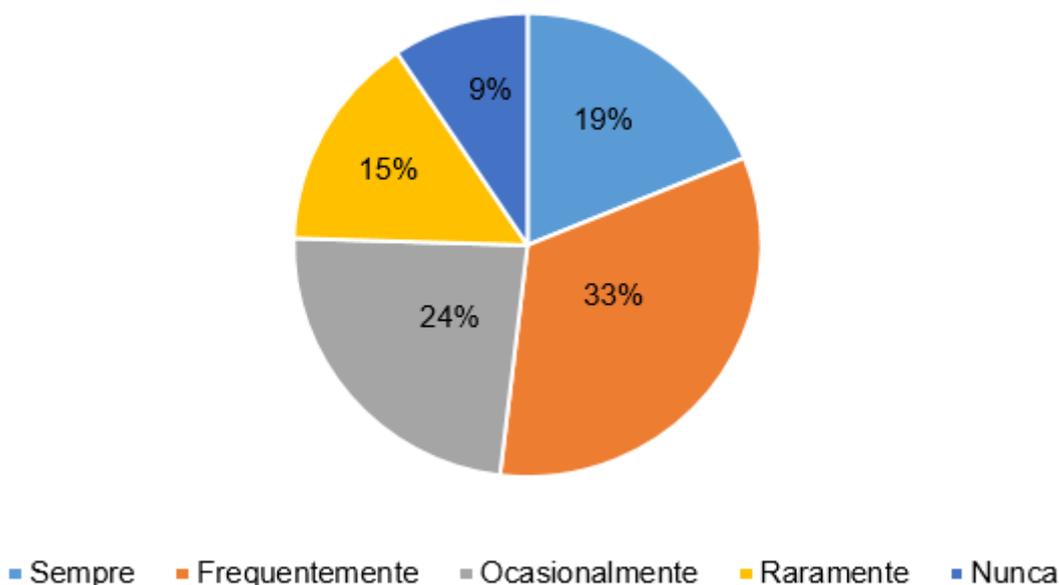
Para análise, observação problema e discussão dos resultados usaremos como metodologia quanto aos fins a pesquisa de campo que investiga aonde ocorre o fenômeno, estudo de caso onde literalmente estudaremos sobre o assunto que será pautado no trabalho, além da pesquisa telematizada que na era digital que vivemos é algo inevitável para buscar pesquisas e entrar em contato com startups através do meio digital, uma vez que hoje o maior meio para se comunicar com as empresas é através de aparelhos digitais, ainda quanto aos meios algo que também é inevitável é a pesquisa bibliográfica onde usufruiremos

de artigos e pesquisas que já foram publicados que tem alguma relação com o assunto do trabalho.

Quanto aos fins a pesquisa exploratória será usada para coleta de dados, dados esses que nos auxiliarão na evidencia do fenômeno e a explicativa, onde o nome já diz, iremos explicar o que foi estudado na exploratória, e para que nosso trabalho e estudo surta algum efeito, faremos uma intervenção para sugerir as empresas que usem nosso método afim de ter um resultado de eficácia da nossa futura solução

O clima organizacional tem influência no bem-estar dos funcionários

Gráfico 1 - Você se sente motivado no ambiente de trabalho?



Fonte: dos próprios autores

Com base nos dados coletados, a relação entre o clima organizacional e o bem-estar dos funcionários pode ser observada por meio da motivação que eles relatam em seu ambiente de trabalho. A motivação é um importante reflexo do clima organizacional e é influenciada por diversos fatores, como a liderança, a

comunicação interna, as oportunidades de crescimento e o ambiente de trabalho em geral. Estando de acordo com a nossa hipótese o clima organizacional tem influência no bem-estar dos funcionários.

Funcionários que se sentem motivados, de forma consistente, indicam que o clima organizacional é positivo e contribui para o bem-estar geral. Contudo, a presença de um número considerável de funcionários desmotivados evidencia que ainda há espaço para melhorias no ambiente de trabalho, principalmente em relação ao suporte e à valorização oferecidos pela organização.

Gráfico 2 - Como a cultura organizacional foi desenvolvida na sua empresa



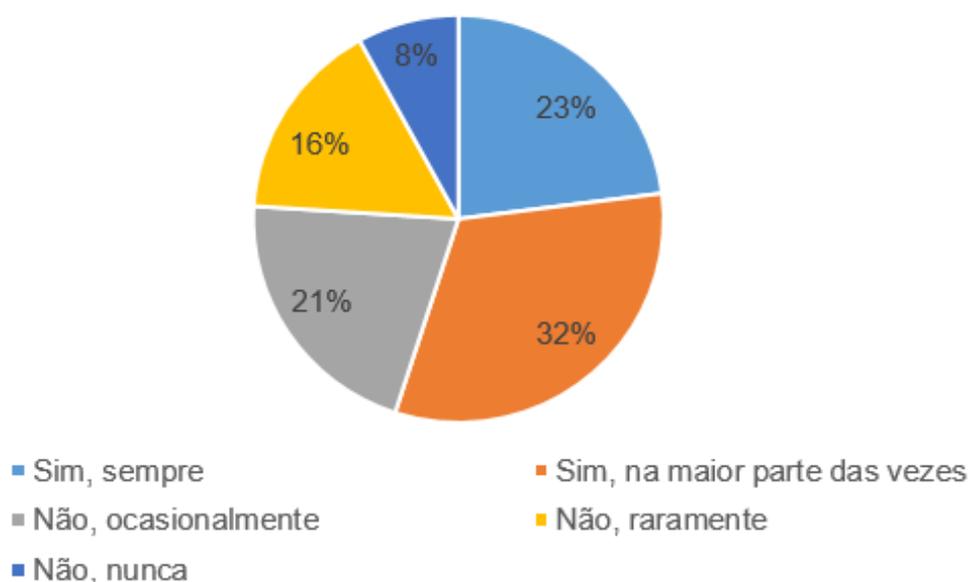
Fonte: dos próprios autores

Com base nos dados, é possível observar que a falta de preparo inicial na criação da cultura organizacional pode, de fato, ser um fator crucial para o declínio ou progresso das startups, conforme indicado na hipótese.

- Startups que estruturaram sua cultura desde o início com base na visão dos fundadores parecem estar mais bem posicionadas para o progresso, pois têm uma base cultural sólida que orienta seu crescimento. Esse preparo inicial é um fator-chave para manter a coesão da equipe e enfrentar os desafios de maneira eficiente.
- Startups onde a cultura evoluiu naturalmente podem enfrentar desafios à medida que crescem, devido à falta de uma estrutura cultural clara desde o início. Embora a flexibilidade possa ser vantajosa, a falta de preparo inicial pode dificultar a criação de um ambiente coeso e sustentável a longo prazo, aumentando o risco de declínio.
- Startups que formalizaram a cultura recentemente com ajuda externa reconhecem o impacto da falta de preparo inicial e buscam corrigir isso com intervenções. A formalização tardia pode evitar o declínio, mas os riscos relacionados à falta de clareza e coesão no passado ainda podem impactar.

O impacto positivo em organizações reflete na permanência dos funcionários, pois seja ela afetada positivamente ou negativamente, os dados fornecem que os funcionários presentes cresceram com sua cultura desde o início e enfrentaram desafios juntos, potencializando a permanência do indivíduo. Porém em outro aspecto, houve a divergência para busca de consultores em razão ao crescimento, podendo não reter seus colaboradores devido ao não estabelecimento de propostas iniciais distintas de seus valores, afetando de fato, o colaborador.

Gráfico 3 - Você sente que tem tempo suficiente para cumprir todas as suas responsabilidades sem o comprometimento da saúde e bem-estar?

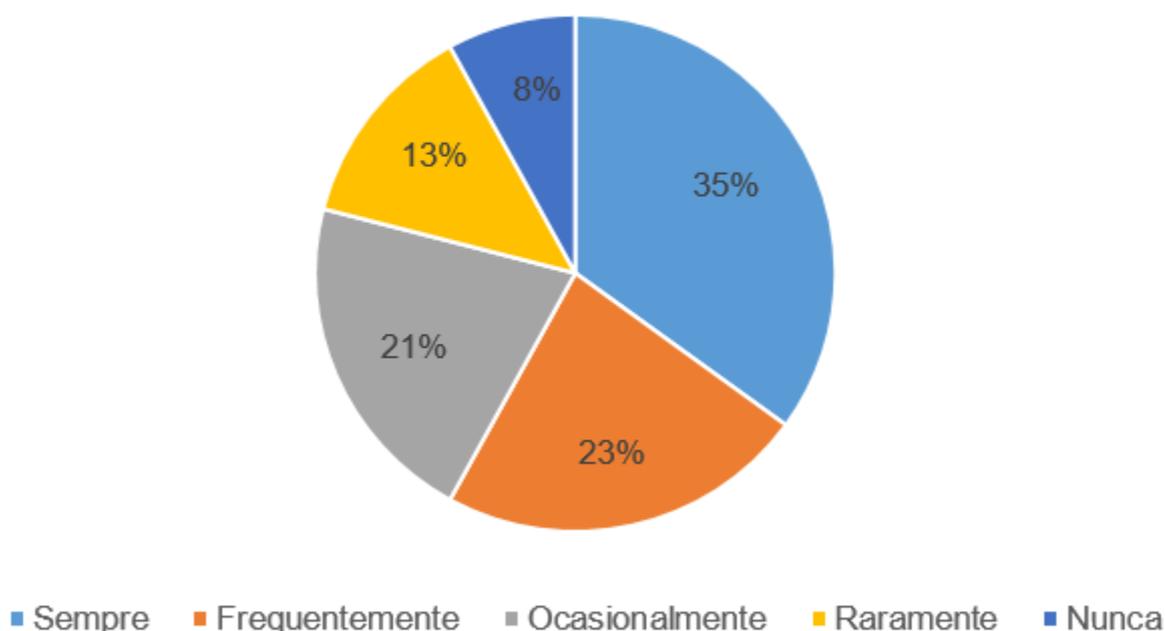


Fonte: dos próprios autores

Com base nos dados, é possível afirmar que a ânsia por crescimento da empresa ou dos indivíduos pode estar impactando de maneiras diferentes o engajamento e a satisfação dos funcionários. Aqueles que conseguem gerenciar suas responsabilidades sem comprometer sua saúde (55%) parecem engajados e satisfeitos, sugerindo que, para esse grupo, o ambiente de crescimento está equilibrado com o suporte necessário. No entanto, para os 45% que ocasionalmente, raramente ou nunca conseguem equilibrar suas demandas com o bem-estar, a pressão por crescimento parece estar causando um impacto negativo, potencialmente reduzindo o engajamento e a satisfação.

A hipótese de que o crescimento pode impactar o engajamento e a satisfação é confirmada, especialmente para aqueles que percebem que suas responsabilidades estão afetando sua saúde. Para a empresa, esse é um indicador de que a cultura de crescimento precisa ser gerida com cuidado, promovendo práticas que equilibrem o desejo de crescimento com o bem-estar dos funcionários, para evitar que a sobrecarga afete o clima organizacional e, por consequência, os resultados.

Gráfico 4- Você sente que há uma abertura dos líderes da empresa para feedbacks e sugestões dos funcionários?



Fonte: dos próprios autores

Com base nos dados fornecidos, é possível visualizar que o estabelecimento de uma cultura organizacional que valoriza a abertura ao feedback por parte dos líderes tem uma influência direta no capital da startup. Os 58% de funcionários que percebem uma alta abertura dos líderes indicam que a empresa tem potencial para maximizar seu capital humano e capital financeiro, já que essa abertura contribui para a retenção de talentos, maior produtividade e inovação. No entanto, o fato de que 42% dos funcionários têm uma percepção menos positiva ou negativa (ocasionalmente, raramente ou nunca) destaca a necessidade de reforçar a consistência dessa cultura de feedback.

Se a empresa não investir na criação de uma cultura organizacional que incentive continuamente a troca de feedback, ela corre o risco de perder valiosas oportunidades de crescimento e inovação, o que pode impactar negativamente seu capital social e, eventualmente, seu capital financeiro. Fortalecer essa abertura ao feedback pode não apenas melhorar o engajamento e a satisfação dos funcionários, mas também proporcionar insights estratégicos que ajudem a startup a prosperar em um mercado competitivo

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Contudo, a cultura organizacional exerce uma influência indireta, mas profundamente significativa, no bem-estar dos colaboradores, moldando suas percepções e atitudes por meio de suas raízes e valores fundamentais. Estes valores, quando claramente definidos e consistentemente aplicados, desempenham um papel essencial na formação do comportamento dos funcionários e no desenvolvimento da organização como um todo. A maneira como essa cultura é promovida dentro da empresa pode ser determinante: quando positiva e alinhada aos objetivos estratégicos, ela tende a criar um ambiente de trabalho que promove satisfação, engajamento e alta produtividade. Por outro lado, uma cultura mal gerida ou mal comunicada pode levar à insatisfação, desmotivação e, conseqüentemente, a um baixo desempenho, afetando tanto os colaboradores quanto os resultados da organização. A análise dos dados obtidos pela pesquisa revela que startups, por sua própria natureza

inovadora, enfrentam riscos consideráveis ao tentar se estabelecer no mercado. A capacidade dessas empresas de alcançar crescimento exponencial está profundamente ligada ao desempenho de seus colaboradores. Quando os funcionários não estão plenamente engajados ou alinhados com os valores e objetivos da empresa, há uma maior probabilidade de que o crescimento esperado não se concretize. Dessa forma, a cultura organizacional não apenas sustenta, mas também alavanca o crescimento da empresa, assegurando que o sucesso seja alcançado de maneira consistente e equilibrada ao longo do tempo.

ABSTRACT

For a long time, the Human Resources department was seen as an area of the company responsible for hiring, dismissing, giving warnings and dealing with salary matters, but this department goes far beyond administrative issues, HR is also responsible for managing the people who perform in the company, always aiming to improve them in order to achieve the company's objectives, because it is concerned with people, Human Resources also manages the Organizational Culture and Climate, culture in turn is the beliefs, values and behaviors of a given company, the climate is the employee's perception of the work environment. Nowadays, mental health and well-being are issues that are frequently discussed in society, the workplace is one of the factors that workers complain about the most as being a cause of people's mental discomfort today, and this is a very common issue in society. Although this theme was chosen to be addressed in this article, in this context, this Course Completion Work will address several aspects related to Organizational Culture and Climate and its impact on the mental health of employees. Problems faced in the work environment that affect mental health will be discussed, such as the lack of emotional support, communication and the work culture that hurts the worker's emotions. In addition, possible solutions that Human Resources can implement will be explored, initiatives such as well-being programs, training on emotional intelligence and initiatives that promote an inclusive, pleasant and welcoming work environment

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. D. C.; DO VAL, C. P.; FEIJÓ, R. L. Pesquisa de clima organizacional como impacto na motivação das gerações X e Y. *Revista Mosaico*, v. 6, n. 2, p. 41, 2016

BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva. KISHORE, Angeli. REIS, Germano Glufke. BAPTISTA, Luciene Lopes. MEDEIROS, Carlos Alberto Freire, *Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?* . *Revista de Administração*. Vol 48, edição 1. Páginas 34-52. Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil. Fevereiro de 2013

Corrêa Junior, J. R. E. (5-Jun-2019). *Startups e DevOps: estudo sobre impacto da cultura organizacional em performance de desenvolvimento de software em startupsev*. Ufrj.br. <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/9204>

GARCIA, Alessandra Bassalobre et al. **Influência da cultura organizacional na gestão participativa em organizações de saúde** . *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental (Online)*, v. 7, n. 2, 13 págs. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002722421>. Acesso em: 27 ago. 2024a.

Godoy, ELENILTON . Santos, VINÍCIO . DE CULTURA E A SUA OBRIGATÓRIA PRESENÇA PARA SE PENSAREM AS QUESTÕES RELACIONADAS A ALGUMAS IDEIAS, R. U. E. A. T. C. O. D. S. et al. Um olhar sobre a cUltUra. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/g9PftWn8KMYfNPBs7TLfC8D/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 ago. 2024.

Junqueira, LUCIANO. Candido, TANIA. DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM ADMINISTRAÇÃO, T. E. C. M. EM A. P. **Influência da Cultura Organizacional na Gestão e Compartilhamento do Conhecimento**. Disponível em: < >. Acesso em: 27 ago. 2024..

LOCATELLI, M. A.; SGARBOSSA, M.; REBELATO MOZZATO, A. CONTRIBUIÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA MOTIVAÇÃO DE TRABALHADORES DE UMA COOPERATIVA. *Caderno de Administração*, v. 31, n. 2, p. 85–109, 2023

LUGOBONI, L. F. et al. Gestão de Compliance em Recursos Humanos e sua relação com cultura organizacional em empresas startups no setor de tecnologia. **REMIPE - Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec-Osasco**, v. 9, n. 2, p. 210–230, 2023.

NASCIMENTO, T. C. DO. Análise e comparação da cultura organizacional de um startup: o caso prakaranga. 2021.

Oliveira, G. J. R. de. ([s.d.]). *Estudo de caso da relação entre valores culturais e adoção de práticas ágeis em uma startup*. Ufc.br. Recuperado 8 de julho de 2024, de <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/70282>

PADOVEZE, Clóvis Luís. CARVALHO DE BENEDICTO, Gideon CULTURA ORGANIZACIONAL: ANÁLISE E

IMPACTOS DOS INSTRUMENTOS NO PROCESSO DE GESTÃO REAd -

Revista Eletrônica de Administração, vol. 11, núm. 2, março-abril, 2005, pp. 1-

24 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil

RODRIGUES, D. D. **INFLUÊNCIAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO COMPORTAMENTO HUMANO**. Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/02/caderno-espaco-academico-adm-v11-n01-artigo06.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2024.

RIOS, Lorena; CUNHA, Norival. **A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL: Uma visão do Estudo de Caso SIEMENS**. 17 págs.

Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-oJjJxLmHAX_rZUCHZ9GBQ0QFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.fucamp.edu.br%2Findex.php%2Fgetec%2Farticle%2Fview%2F772%2F553&usg=AOvVaw3bOaD85zMv4AZDVA-EJ8Pk&opi=89978449https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj-oJjJxLmHAX_rZUCHZ9GBQ0QFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.fucamp.edu.br%2Findex.php%2Fgetec%2Farticle%2Fview%2F772%2F553&usg=AOvVaw3bOaD85zMv4AZDVA-EJ8Pk&opi=89978449. Acesso em: 27 ago. 2024.

RABELO, Teresa. Leandro, Alessandra. A responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional.

<http://hdl.handle.net/10400.26/47331>

RIBEIRO, Olivério de Paiva, CULTURA ORGANIZACIONAL. MILLENIUM - Revista do Instituto

Politécnico de Viseu, Nº. 32, 2006, págs. 169-184

SANTOS, M. J. N. Gestão de recursos humanos: teorias e práticas. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/mzmdxtzY6CpQqh3ZTvJM5vw/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 25 ago. 2024

SANTOS, Érica. **A importância da cultura para as organizações** 2º Congresso de Pesquisa Científica : Inovação, Ética e Sustentabilidade. 8 págs. Disponível em:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjwrlK87LuHAXUWp5UCHR2KD30QFnoECDkQAQ&url=https%3A%2F%2Frevista.univem.edu.br%2FREGRAD%2Farticle%2Fview%2F426%2F349&usg=AOvVaw2NgoohvFCARGoUMy5ZoPK-&opi=89978449>. Acesso em: 27 ago. 2024.

ZAGO, Celia Cristina. (2013). Cultura Organizacional: Formação, Conceito E Constituição. *Sistemas & Gestão*, 8(2), 106–117.

<https://doi.org/10.7177/sg.2013.V8.N2.A1>