

**CENTRO PAULA SOUZA  
ETEC PROF.JADYR SALLES – CLASSE DESCENTRALIZADA**

**Prof.<sup>a</sup> ANTONIA TENAN SCHILITTLER**

**Técnico em Administração**

**Andreia Albertina Martins Pereira Danielli**

**Letícia Tayná de Moraes**

**Maria Clara da Conceição**

**Liderança Organizacional em Pequenas Empresas**

**Descalvado**

**2023**

**Andreia Albertina Martins Pereira Danielli**

**Leticia Tayná de Moraes**

**Maria Clara da Conceição**

## **LIDERANÇA ORGANIZACIONAL EM PEQUENAS EMPRESAS**

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração, da ETEC Profª. Noemi Ester, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

**Descalvado**

**2023**

# LIDERANÇA ORGANIZACIONAL EM PEQUENAS EMPRESAS

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado e aprovado como requisito parcial para obtenção do título de técnico, no Curso de Administração da ETEC Professor Jadyr Salles em Porto Ferreira/SP – extensão Professora Antônia TenanSchlitter.

Descalvado dia de julho de 2023

Coordenador do Curso Professor MATEUS REYNALDO DE TONI BARIOTTO

Coordenador de Classes Descentralizadas

BANCA EXAMINADORA

---

---

---

Orientadora:

## **AGRADECIMENTOS**

Dedicamos esse trabalho de conclusão de curso, a Deus, por ter permitido que nós tivéssemos saúde e determinação para não desanimar durante a realização deste trabalho.

As nossas orientadoras Noemi Ester Ferreira e Silva e Tatiana Regina Jorge Monteiro, por ter desempenhado tal função com muito esforço e dedicação, atenção, mantendo sempre muita paciência e nos ajudando ao longo desta pesquisa.

A nossa Família que sempre nos deu todo o apoio e a ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos nossos colegas de curso, com quem convivemos durante esses anos, pelo companheirismo e por compartilharem conosco tantos momentos de descobertas e aprendizado e por todo o companheirismo ao longo deste percurso.

## RESUMO

As pequenas empresas passam por muitos problemas relacionados à liderança organizacional, no qual se verificam a necessidade de se treinar bons líderes. A capacitação destes profissionais se faz fundamental para obter resultados grandiosos e eficientes. O objetivo é ter a percepção da falha relacionada a estes líderes, com tanto, a falta de foco e treinamentos específicos ficam evidentes nestes profissionais em pequenas organizações. A hipótese se forma por entender a falta de estratégias, foco e entrosamento entre equipes, gestores e colaboradores. O método utilizado foram pesquisas bibliográficas, trazendo clareza aos leitores em relação aos assuntos abordados neste trabalho. Foram feitas análises de artigos, para afirmarem e atestarem o assunto em questão; obtendo-se a conclusão que, muitas empresas deixam de evoluir por falta de líderes capacitados e cada vez mais estão escassos no mercado de trabalho, dificultando assim uma formação de equipes eficientes atrelados à gestão. Aposta-se em treinamentos intensivos para contornar este tema em questão.

Palavras-Chave: líderes; capacitação; liderança; organizações.

## **ABSTRACT**

Small companies go through many problems related to organizational leadership, in which there is a need to train good leaders. The training of these professionals is essential to obtain great and efficient results. The objective is to have a perception of the failure related to these leaders, with so much, the lack of focus and specific training are evident in these professionals in small organizations. The hypothesis is formed by understanding the lack of strategies, focus and interaction between teams, managers and employees. The method used was bibliographic research, bringing clarity to readers in relation to the subjects addressed in this work. Analyzes of articles were made, to affirm and attest to the subject in question; obtaining the conclusion that many companies fail to evolve due to lack of trained leaders and are increasingly scarce in the labor market, thus making it difficult to form efficient teams linked to management. There is a commitment to intensive training to get around this issue.

Keywords: leaders; training; leadership; organizations.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	9
1.1 Problema .....	10
1.2 hipótese .....	11
1.3 Justificativa .....	11
1.4 Objetivos gerais .....	12
1.5 Objetivos Específicos .....	12
1.6 Metodologia .....	13
1.7- Cronograma.....	14
2. O que é liderança organizacional? .....	15
2.1- A importância da liderança organizacional .....	15
2.2- Tipos de liderança .....	16
3- O novo papel da liderança nas organizações.....	17
3.1 as Organizações .....	17
3.2 Organizações e suas influências .....	17
3.3 Conceitos de liderança.....	18
3.4- Lideranças nas micro e pequenas empresas .....	19
4- Análises de artigo .....	19
Conclusão.....	24
Referências .....	26

## INDICE DE TABELA

tabela 1- cronograma .....	14
----------------------------	----



## 1. INTRODUÇÃO

Diversos estudos tem apontado a importância das micro e pequenas empresas para o crescimento e desenvolvimento de um país. Porém uns dos principais componentes de uma empresa e os seus gestores e colaboradores. Sem eles, as organizações não conseguiriam se sustentar.

Conforme citado no site Zenklub, 10 de outubro de 2018, liderança é espírito de chefia, autoridade, ascendência, função, posição, postura de líder e conseqüentemente organização.

A liderança nasceu na região da Mesopotâmia. Foi à região onde provavelmente começou a História, por volta de 4.000 a.C., era uma rica região da Ásia Menor, começa ali os vestígios da liderança, a necessidade de se viver em conjunto, em sociedade, surgiu líderes para que este projeto fosse seguido, onde apenas uma pessoa seria responsável por um determinado grupo, podendo conseqüentemente ter vários grupos com vários líderes. Segundo o Autor Douglas Sacchetto, 03 de outubro de 2019, contar com bons líderes organizacionais traz diversas vantagens para a empresa. Conseqüentemente, com colaboradores bem orientados e de acordo com os propósitos do negócio, você alcança ótimos resultados em seus indicadores. Porém, não adianta procurar bons líderes se não existe uma boa organização.

Por isso, é imprescindível coordenar esses procedimentos e garantir que todos sigam as estratégias certas. Dessa forma, a empresa potencializa seu desempenho e se torna mais eficiente. A falta de organização dos processos corporativos limita o alcance de metas e compromete o desempenho da corporação, pois as atividades ficam perdidas, as equipes são improdutivas e os controles não são efetivos.

Quando cada funcionário entende seu papel e como sua função contribui para o conjunto, ele se sente mais motivado e comprometido com os objetivos do negócio.

Apostar na estratégia de processos coordenados e na integração de áreas dentro de uma empresa é uma empreitada que pode parecer desafiadora. Porém, ela é fundamental para maximizar o rendimento do negócio. Se existe falta de organização, tais processos podem gerar graves prejuízos à empresa, tornando-a pouco competitiva. Uns dos principais problemas estão no relacionamento com o cliente. A desordem prejudica a experiência de compra, fazendo com que o consumidor torne-se um detrator da marca.

## **1.1 PROBLEMA**

Em muitas empresas com foco nas de pequeno porte e pouco estruturada, existem muitas dificuldades em se encontrar líderes capacitados para desempenhar um bom papel. Isso se torna mais conturbado e bem distante o alcance em organizar-se de fato o ambiente profissional.

Muito dos líderes por serem novatos, acabam cometendo muitos erros e falhas, onde podem comprometer o rendimento da empresa. Segue abaixo alguns fatores que contribuem para eventuais problemas.

- Maior foco em tarefas , e menor foco em pessoas.
- Falta de transparência e de relações de confiança.
- Dificuldade em alinhar a equipe às estratégias da organização.
- Centralização de processos e tarefas.
- Baixa atenção ao engajamento e motivação da equipe.

Estas práticas podem comprometer a empresa de diversas formas como, alto turnover, falta de engajamento, hiper competitividade, falta de alcance de resultados, retrabalho, falta de autonomia. Assim como desenvolver a compreensão dos gestores da importância de capacitar todos os seus líderes?

## **1.2 HIPÓTESE**

Os líderes, em especial das pequenas empresas, foco do presente trabalho, são despreparados e não estão capacitados para desenvolver e despertar em seus colaboradores o foco, a dedicação e o empenho. Faltando a estes líderes, treinamentos e visão ampla para obter estratégias que irá trazer resultados positivos e autonomia quanto à sua função de líder, este profissional deverá procurar ferramentas de gestão e cursos voltados a estes quesitos, que os ajudarão a ter um norte para desenvolver com eficácia ao seu papel de líderes nas organizações. Desta forma, o presente trabalho aponta a capacitação como sugestão de resolução ao problema apontado.

## **1.3 JUSTIFICATIVA**

A justificativa da pesquisa baseia-se na premissa de que a liderança e o clima organizacional são componentes importantes nas micro e pequenas empresas, e contribuem para o desenvolvimento das organizações e de seus colaboradores.

Identifica-se a figura do líder como um dos principais responsáveis pelo desempenho das equipes de trabalho, com influência direta sobre os resultados conforme o estilo de liderança exercido junto a estas equipes.

A liderança é um identificador de como o gerenciamento de pessoas se dará, como as questões de produção serão administradas, a centralização ou delegação de atividades será gerida, o desenvolvimento das equipes de trabalho ocorrerá, e se os conflitos organizacionais serão solucionados de maneira positiva. O clima organizacional, por sua vez, permite identificar quais os fatores predominam em cada organização, como os colaboradores se sentem em relação às políticas da empresa e seus líderes, avaliar aspectos inerentes a uma empresa desde o ambiente de trabalho até a remuneração, além do suporte que cada colaborador recebe da organização na resolução de suas atividades diárias.

Especialmente no âmbito dos micros e pequenas empresas, estas questões se fazem necessárias, uma vez que a estrutura operacional e as especificidades destas possuem distinção frente a grandes corporações.

Deste modo neste projeto, o foco é direcionar a pesquisa em ferramentas que possam capacitar líderes para serem ingressados no mercado com a intenção de praticamente zerar problemas e percas pelas pequenas e também microempresas.

## **1.4 OBJETIVOS GERAIS**

O presente trabalho tem o objetivo de levar maior clareza a todos empreendedores de pequenas empresas, a total necessidade de se ter um líder bem orientado.

A finalidade do mesmo é traçar métodos e planejamento a fim de levar ferramentas funcionais a todos os engajados para a mesma finalidade.

Segundo pesquisa no em site pontotel. “A liderança organizacional”, tem como principal função obter resultados, focando-se na missão, visão, valores e valor.

## **1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Expor a necessidade de aplicar a liderança organizacional seja ela em pequenas, médias e grandes empresas.
- Levar os donos e proprietários a buscarem conhecimento a respeito para melhor entendimento relativo à sua postura.
- Ajudar a solucionar conflitos e diferenças relacionados à gestão.
- Melhoria do clima organizacional relacionado às falha na gestão.
- Organizar-se de um modo geral, confiando e executando processos, a fim de chegar ao objetivo almejado.

## 1.6 METODOLOGIA

Para chegarmos a resultados e conhecimentos temos que utilizar fontes asseguradas e embasadas em artigos e experiência vividas e partilhadas de grandes empresas onde planejamento e a liderança organizacional deram certo. Com isso escolhemos a metodologia para o nosso trabalho em pesquisas e análise de artigo, através de sites confiáveis, apoiando-nos em artigos publicados, que nos embasam para firmar o propósito do nosso trabalho.

A nossa pesquisa é de âmbito explicativo e descritivo, trazendo conhecimento deste foco através de outras empresas para um contexto geral.

Observa-se, que todo o conjunto vai se afinando e trazendo tona a necessidade de qualidade de gestores e líderes. Baseado nesta questão trata-se de uma metodologia qualitativa.

Nosso alvo são líderes de pequenas empresas que atuam para gerir e liderar setores ou departamentos.

Os instrumentos utilizados são pesquisas de artigos e documentários disponíveis que nos revelam estes dados importantes.

O artigo publicado em abril de 2011 através da revista, Read. Revista eletrônica de administração de Porto Alegre foianalisada, um estudo em pequenas empresas de confecções, deparando-se com o grande desafio dos gestores de buscar a sensibilidade no mercado para a sua empresa, a inovação, a tecnologia de produtos e a adequação a novos modelos de gestão. O presente artigo resulta de uma pesquisa que aborda os diversos aspectos de competências gerenciais em pequenas empresas de confecções do município de Vila Velha/ES. A análise foi conduzida através de pesquisa exploratório-descritiva e utilizou-se como delineamento o levantamento survey. Foi aplicado um questionário com perguntas abertas e fechadas a 48 gestores das Pequenas Empresas do Município de Vila Velha /ES. Os gestores entrevistados revelaram dar maior ênfase as competências técnica e conceitual, visto que valorizam o conhecimento do negócio e seu

ambiente, além da identificação tanto das vantagens competitivas como das oportunidades, ambos relevantes na condução de suas empresas.

## 1.7- CRONOGRAMA

Para o desenvolvimento do trabalho, foi utilizado o seguinte cronograma para organização dos estudos.

CRONOGRAMA	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Definição do Tema	x										
Formulação do problema			x								
Objetivo Geral			x								
Objetivos específicos			x								
Justificativa				x							
Hipótese				x							
Metodologia de Pesquisa				x							
Apresentação Pré TCC											x
Desenvolvimento dos cap.								x			
Estudo de Caso									x		
Conclusão										x	
Resumo- Língua inglesa e portuguesa											x
Formatação ABNT											x
Ensaio do trabalho oficial											x
Correções											x

Tabela 1- cronograma

## **2. O QUE É LIDERANÇA ORGANIZACIONAL?**

Liderança é a capacidade de influenciar as pessoas a realizar tarefas para o bem comum, garantindo a interação na atividade proposta implementada de forma eficaz e eficiente. Supõe-se que o termo liderança começou a ser comentado a partir de 1300 da era cristã e na língua inglesa há mais de 200 anos. Visão organizacional argumentou que para que alguém se torne um líder eficaz é necessário alcançar contingências como: a qualidade da formação oferecida e o ambiente propício (BERGAMINI, 1994; HUNTER, 2004).

### **2.1- A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA ORGANIZACIONAL**

Liderança organizacional contribui para melhorar o clima organizacional, e Manter o alinhamento com as diretrizes estratégicas da empresa, explorem o potencial de cada funcionário, apoiar o crescimento profissional dos colaboradores, Garantirem a motivação e o engajamento da equipe, Aumente a satisfação dos funcionários, Organizarem processos e procedimentos, faça mais conexões humanas, atingir metas, Obtenha maior eficiência e produtividade, alcançar resultados significativos. De acordo com a publicação do SEBRAE (2008), os motivos que levam uma empresa a falência não são os meios burocráticos, mas sim a falta de conhecimento de gestão empresarial. Em uma pesquisa realizada sobre pequenas empresas, Bonacim (2009) ressalta que para que haja crescimento o líder necessita contar com conhecimento técnico e profissional das atividades que desempenha associado a isto, Oliveira e Sanabio (2005) afirmam que a criatividade para solução de problemas favorece o reconhecimento de oportunidades, e assim, o crescimento no mercado.

## 2.2- TIPOS DE LIDERANÇA

Existem vários tipos de estilos de liderança nas organizações, sendo os mais comuns a liderança autocrática Liberal e democrática. “Termo estilo refere-se ao padrão de comportamento que as pessoas usam para satisfazer suas necessidades.” Na liderança autocrática, o líder concentra todas as decisões apenas em si mesmo, ele não está aberto à opinião de seus seguidores. Este líder não motiva seus seguidores, mas os faz se sentirem pressionados. Na liderança liberal, o líder confia em sua equipe e dá a seus seguidores a liberdade de tomar decisões importantes sem sua presença. Nesta liderança, o líder quase não tem intervenção, funciona como elemento do grupo e intervém apenas quando solicitado. Este líder tem a maior influência na motivação de seus seguidores porque incentiva a participação democrática do grupo. Segundo Possi (2006), na liderança autocrática, o líder determina as ações sem direito à contribuição de sua equipe e também é responsável por receber todos os elogios e críticas relacionados ao trabalho realizado. Dentro do conceito democrático, as diretrizes são assistidas por um líder de debate em grupo presencial que tem autonomia para criar e apresentar soluções para os problemas organizacionais. Na liderança liberal, há total liberdade para a tomada de decisões da equipe com o mínimo envolvimento do líder apesar desses estilos de liderança, existem algumas qualidades consideradas essenciais para todos os líderes, que são: carisma, paciência, estratégia, respeito, empatia, fala clara, agilidade na tomada de decisões, organização, responsabilidade, comprometimento, capacidade de delegar e pro atividade. Todos entenderam que independentemente de todas as definições, o papel de um líder tem impacto nos seus seguidores e esse impacto pode ter resultados diferentes dependendo do estilo de liderança utilizada.



## **3- O NOVO PAPEL DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES**

### **3.1 AS ORGANIZAÇÕES**

As organizações estão por toda parte. Estão presentes desde a primeira existência do homem que vive em sociedade, pelo simples fato de se organizar para a realização de algo. E presentes tanto na sociedade como na vida particular. As realizações da sociedade moderna só aconteceram porque as pessoas em grupo se envolvem em projetos comuns ou pretendem atingir metas. Portanto, as organizações existem porque um grupo de pessoas se reuniu para atingir um objetivo único. E as pessoas são os principais recursos que as organizações utilizam para realizar seus objetivos.

O principal grupo social das organizações é o secundário, isso nas organizações formais, onde as pessoas têm relações regidas por regulamentos explícitos, utilizando-se de recursos, divisão de trabalho e processos de transformação. As organizações formais são burocracias, justamente por se basearem em regulamentos, com direitos e obrigações. Frequentemente as organizações exageram na tentativa de regulamentar tudo o que for possível a respeito do comportamento humano.

### **3.2 ORGANIZAÇÕES E SUAS INFLUÊNCIAS**

As organizações são tão antigas quanto à história do homem. Através dos séculos as pessoas se reuniram para alcançar determinados objetivos, primeiro em

família, depois em tribos e, posteriormente, em unidades políticas mais sofisticadas. A construção das pirâmides, templos e navios, a criação de governos, comércio e as próprias guerras, são provas de que as organizações já ensaiavam a sua atual estrutura, baseada apenas no conceito de que se houvesse uma organização entre os indivíduos, os objetivos seriam realizados. Embora esse esforço conjunto para se alcançar algo não tivesse nome formal, a ideia de se organizar espalhava-se por todas as antigas civilizações.

A Revolução Industrial foi um importante marco na estruturação das organizações, principalmente pelo início de um novo tipo de relações entre operários e empresários, o que permitiu uma evolução gradativa das relações sociais até chegar ao estágio verificado nos dias de hoje.

### **3.3 CONCEITOS DE LIDERANÇA**

As organizações são constituídas por pessoas, com sentimentos e motivos racionais diferentes, sujeitos às forças do ambiente que influenciam a motivação, os relacionamentos e a liderança, entre outras dinâmicas que motivam o comportamento do ser humano e do grupo onde ele se situa. Portanto, a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas. O administrador precisa conhecer a motivação humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

Liderança é o conjunto de ações adotado para fazer com que um grupo de pessoas caminhe em prol de objetivos comuns ligados aos interesses empresariais.

O líder é a pessoa que ajuda o grupo a atingir suas metas; possibilita a satisfação das necessidades dos membros. Por exemplo, na relação familiar essa liderança pode ser o pai, mãe, irmão mais velho ou um parente próximo, visto que a liderança propriamente dita significa o poder de influência sobre as pessoas. Para tanto, será observada a afetividade, o carisma, até mesmo o poder financeiro que a pessoa exerce sobre os demais parentes. Mas será sempre aquela pessoa que está à frente na família, chefiando, encaminhando, dirigindo-a, dando-lhe uma direção.

Outro conceito de liderança, encontrado em pesquisa em artigo escrito por Sullivan Franca, 14 de setembro, 2017, diz-se que a liderança compreende entender a missão da organização, defini-la e estabelecê-la de forma clara e objetiva e ela não se fundamenta em inteligência acima do comum, e sim em consistência.

A liderança é sempre uma tarefa complexa, pois além do líder ter habilidades técnicas para gerir colaboradores e equipe, deve ter também a capacidade de desenvolver seus liderados, atendendo expectativas pessoais e profissionais, alinhando com as expectativas das organizações, expôs Sullivan ainda no seu artigo.

### **3.4- LIDERANÇAS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**

Quando se trata de uma pequena empresa, uma liderança eficaz pode determinar sobrevivência e sucesso no mercado. Para isso, precisa avaliar; os pontos fortes e fracos da relação entre habilidades gerenciais de negócios de líderes com foco principal em organização (SEBRAE, 2008). Em uma pesquisa com pequenas empresas de Bonacin (2009) enfatiza que um líder deve ter conhecimento para crescer atividades técnicas e profissionais a ele associadas, Oliveira Sanabio (2005) afirma que a criatividade favorece a resolução de problemas reconhecimento de oportunidades e, assim, crescimento no mercado.

## **4- ANÁLISES DE ARTIGO**

O referencial teórico deste estudo foi baseado em artigos publicados em Faculdades, encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas

Empresas e jornal que discorrem sobre o tema liderança organizacionais em pequenas empresas.

Tema	Autores	Metodologia	Problemas	Resultado
Liderança em gestão em pequenas empresas: uma análise descritiva da visão do colaborador	Mauro Célio Araújo dos Reis. Euza Pereira da Silva.	Pesquisa bibliográfica	Este trabalho teve descrever a percepção do colaborador em relação à gestão e liderança em seu ambiente de trabalho. Para tanto, foram escolhidas duas empresas do ramo educacional onde foi realizada entrevista com seus proprietários e aplicação de questionários aos colaboradores.	Como resultado foi observado que a postura do proprietário influencia na forma como o colaborador analisa o ambiente organizacional, bem como a importância do equilíbrio entre liderança e gestão.
Liderança e cultura organizacional em pequenas	Bruno de Amorim Cantermi. Suzete	A pesquisa possui abordagem quantitativa,	Avaliar as relações entre cultura organizacional	Os resultados evidenciaram que o estilo de liderança transacional foi o mais

empresas moda íntima e linha praia	Antonieta Lizote.	descritiva.	e a liderança desempenhada pelos gestores de micro e pequenas empresas	percebido nos gestores e o tipo de cultura atual predominante foi a cultura clã.
A importância na liderança e seus impactos na motivação em micro e pequenas empresas	Ana Carolina Rossini, Jéssica Beatriz da Silva, Rafael Augusto Bergamo, Paulo Tadeu Buccioli	A coleta de dados foi feita através de um questionário aplicado aos colaboradores	O objetivo foi encontrar a problemática de uma empresa familiar que possuía alguns conflitos internos.	A análise apontou que mesmo que a relação entre o líder e seus subordinados seja boa, o estilo de liderança que o mesmo utiliza não trás nenhum tipo de motivação para seus subordinados. Com isso, conclui – se que a liderança precisa ser mais bem trabalhada, aplicando como método o PDCA, com o intuito de mudar esse estilo de liderança e começar a motivar mais seus subordinados.
A influência da liderança no clima organizacional das micro e pequenas empresas	João Gilberto Vedovello, Campo limpo paulista 2012	Pesquisa quantitativa de natureza exploratória	Esta análise tem como objetivo pesquisar correlação existente entre os estilos de	Os resultados mostram que existem um estilo predominante de liderança e o desafio se completam na formação de equipes

			liderança apurados na MPE e os fatores de clima organizacional, obtidos nesta mesma empresa junto aos funcionários.	da manutenção das mesmas, desafios dos líderes devem diretamente se responsabilizar e gerir
--	--	--	---	---

O artigo de Mauro Célio Araújo dos Reis e Euza Pereira da Silva (2017). Foi possível perceber, no que diz respeito aos estilos de liderança, que na visão dos colaboradores de ambas as empresas nenhuma das duas foi percebida estritamente classificada com característica de apenas um dos estilos, mas, em parte transacional e também transformacional. Compreende-se que o comportamento e estilo de liderança refletem diretamente na percepção dos colaboradores sobre o negócio ao qual estão vinculados. A depender do que notam, estes colaboradores podem agir de formas diferenciadas que vão desde o negligenciamto ou simples colaboração com as atividades proposta, até o completo comprometimento com o atendimento dos objetivos organizacionais.

Já o estudo de Bruno de Amorim Cantermi e Suzete Antonieta Lizote. Foi analisado que estando em vista a limitação sobre a percepção do estilo de liderança, sugere-se como estudo futuro a investigação dos estilos a partir da opinião dos líderes, de modo a compreender de maneira mais clara a relação entre líder e liderado. Considerando os achados desta pesquisa, acredita-se que é interessante adicionar outros constructos ou substituir em pesquisas semelhantes. Por exemplo, competências, clima e cultura organizacional, entre outros temas ligados à relação do indivíduo com seu ambiente de trabalho. Entre cultura organizacional e a liderança desempenhada pelos gestores de micro e pequenas empresas que o estilo de liderança foi o mais percebido pelos gestores e o tipo de cultura predominante foi a cultura clã.

Da mesma forma que o artigo Ana Carolina Rossini, Jéssica Beatriz da Silva, Rafael Augusto Bergamo e Paulo Tadeu Buccioli apontou que mesmo que a relação entre o líder e seus subordinados seja boa, o estilo de liderança que o mesmo utiliza não trás nenhum tipo de motivação para seus subordinados. Com isso, vemos que a motivação é essencial em todas as organizações, para o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores tanto pessoal quanto profissional e é por esse motivo que atualmente as pessoas buscam constantemente por um ambiente de trabalho que as motive e satisfaça as suas necessidades. Vemos que com as modificações das organizações, os líderes sabem que para ter uma equipe eficiente produtiva, os colaboradores devem estar engajados e motivados, com isso, vem

buscando cuidar da qualidade clima organizacional, criando estratégias para alavancar sua produtividade.

O estudo do João Gilberto Vedovello, Campo limpo paulista 2012, nos faz captar a grande importância de uns líderes dentro de uma empresa, sendo nas pequenas e micros também, pois através deste profissional, chega-se a resultados e formações de equipes.

As pesquisas pelos autores deste artigo realizadas nos revelam que os líderes são figuras estratégicas para o bom desempenho das organizações.

Neste estudo ao identificar as particularidades atribuídas aos empreendedores das MPES, busca a entender o seu estilo de relacionamento com as equipes no ambiente de trabalho e a percepção dos funcionários de acordo com os fatores de clima organizacional disponíveis.

Com este material de estudo e pesquisa, é desejado que os empreendedores de pequenas empresas compreendam que o capital humano se torna essencial para obter melhores resultados

## **CONCLUSÃO**

A partir das pesquisas realizadas neste presente trabalho, é fato afirmar que as pequenas empresas necessitam de líderes com qualificação aprimorada. Estes líderes formam a parte estratégica e fundamental para as organizações.

Por se tratar de empresas pequenas, muitas vezes não é julgado necessário o investimento profissional voltado para tais qualificações.

Conclui-se também que o estilo de um líder, influencia muito no comportamento e desenvolvimento das equipes.

Baseado nas pesquisas, o foco da gestão é captar colaboradores com visão ampliada para o sucesso das organizações, mas infelizmente muitas vezes isso não acontece.



Busca-se, em toda a globalidade papéis de competência de líderes para atraírem pessoas fielmente engajadas com o trabalho a ser realizado principalmente nas pequenas empresas, para suprir a falha que é encontrada.

## REFERÊNCIAS

ANA CAROLINA, JÉSSICA BEATRIZ DA SILVA, RAFAEL AUGUSTO BÉRGAMO E PAULO TADEU BUCCIOLI - **A importância da liderança e seus impactos na motivação em micro e pequenas empresas.** Documento online, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/38014>

REDATOR PONTOTEL. **Entenda o que é a liderança organizacional e qual a importância dela para as organizações e colaboradores.** Documento online, 17 Abril de 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/lideranca-organizaciona>

BRUNO DE AMORIM CANTERMI, SUZETE ANTONIETA LIZOTE - **Liderança e cultura Organizacional em Pequenas Empresas de moda íntima e linha praia.** Documentos online, 18 de agosto de 2022. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/xiiegepe2022/490875-lideranca-e-cultura-organizacional-em-pequenas-empresas-de-moda-intima-e-linha-praia/>

CONTABILIDADE POPYRUS - **Estudo sobre a Liderança: Histórico e Etimológico.** Documentos online, 3 out de 2019. Disponível em: <https://contabilidadepapyrus.com.br/estudo-sobre-lideranca/>

PULSES BYGUPY - **Clima- organizacional.** Documentos online, 2023. Disponível em: <HTTPS://www.pulses.com.br/clima-organizacional/>

BLOG. IPOG – **Tipo de Liderança Organizacional.** Documentos online, 2019. Disponível em: <HTTPS://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/tipos-de-lideranca-organizacional/>

ELIANA CHA – **Liderança.** Documentos online, 21 de agosto de 2017. Disponível em:

<HTTPS://www.lideranca.blog.br/10-artigos-incriveis-sobre-lideranca/>

MAURO CÉLIO ARAÚJO DOS REIS, EUZA PEREIRA DA SILVA- **Liderança e gestão em pequenas empresas: uma análise descritiva da visão do colaborador.** Documentos online, 18 de Dezembro de 2017. Disponível em: <https://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/viewFile/913/790>

JOÃO GILBERTO VEDOVELLO- **A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NO CLIMA ORGANIZACIONAL DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS.** Documentos online, 2012. Disponível em: [https://unifaccamp.edu.br/mestrado/administracao/arquivo/Documentos/producao\\_discente/2012/09setembro/JoaoGilbertoVedovello/dissertaCAo.pdf](https://unifaccamp.edu.br/mestrado/administracao/arquivo/Documentos/producao_discente/2012/09setembro/JoaoGilbertoVedovello/dissertaCAo.pdf)