

OS IMPACTOS DOS MITOS ORGANIZACIONAIS NO ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES EM PMEs

Letícia Vieira de Lima Fernandes Chaves, Isabella Moraes Kosaka, Giovanni Perez Alves, Érica Reis Costa Carvalho.

Fundação Vale Paraibana de Ensino, Colégios Univap – Unidade Centro, Rua Paraibuna, 75, Centro, São José dos Campos-SP, Brasil, leticiavlf@gmail.com; isabellakosaka2007@gmail.com; perezalvesgiovanni02@gmail.com; ericareis@univap.br

Resumo

O estudo investiga a influência de mitos organizacionais no engajamento de colaboradores em PMEs da cidade de São José dos Campos. A pesquisa, fundamentada em teorias de cultura organizacional, analisou cinco mitos, como a "Família Empresarial" e o "Líder Acessível e Inspirador". A metodologia utilizou ferramentas de inteligência artificial para o levantamento dos mitos e um formulário digital para a coleta de dados de 71 colaboradores. Os resultados indicam que os mitos "Impacto Significativo" e "Líder Acessível" foram percebidos de forma positiva, contribuindo para o senso de propósito e lealdade da equipe. No entanto, o mito de "Oportunidade de Crescimento Acelerado" obteve a menor nota, revelando uma lacuna entre a narrativa e a realidade. A conclusão é que os mitos exercem uma influência direta e significativa no engajamento. Para garantir um engajamento sustentável, é essencial alinhar narrativas simbólicas a práticas de gestão de pessoas transparentes e tangíveis, como planos de carreira concretos.

Palavras-chave: Cultura Organizacional; Gestão de Pessoas; Engajamento; Mitos Organizacionais; PMEs.

Curso: Ensino Médio, Técnico em Administração.

Introdução

O engajamento dos colaboradores é um fator crítico para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. De acordo com Gargantini *et al.* (2021), colaboradores engajados são mais produtivos, felizes, inovadores e sentem mais propósito em seu trabalho. Esta busca por pertencimento, uma motivação humana fundamental, é o que impulsiona o investimento de energia física, cognitiva e emocional no ambiente de trabalho (VERGARA *et al.*, 2016). No entanto, o engajamento é parte de um sistema mais complexo: a cultura organizacional, definida por Robbins e Judge (2014) como um sistema de significados compartilhados que diferencia uma organização.

A cultura organizacional é em grande parte construída e mantida por rituais e símbolos (FLEURY, 1989), podendo ser influenciada por narrativas não fundamentadas em fatos, os chamados mitos organizacionais (LOURENÇO; FERREIRA, 2012). Estes mitos fazem parte da dimensão simbólica da cultura, onde histórias, narrativas e heróis são cruciais para a sua construção e compreensão. Embora muitos desses mitos possam ser disfuncionais e impactar negativamente o engajamento, existem narrativas que fortalecem valores compartilhados e inspiram comportamentos desejados, impulsionando o engajamento dos colaboradores. Os mitos organizacionais são narrativas culturais que idealizam aspectos da empresa, impactando a percepção e o comportamento dos colaboradores (FLEURY, 1989). Embora essas narrativas busquem coesão e propósito, elas frequentemente encobrem disfunções organizacionais, impactando negativamente a saúde e a produtividade dos colaboradores (VERGARA *et al.*, 2016).

A partir disso, o objetivo foi identificar a percepção da presença de mitos organizacionais em PMEs de São José dos Campos e analisar se a natureza positiva ou negativa desses mitos influencia de maneira distinta o nível de engajamento dos colaboradores, mesmo considerando as limitações decorrentes do tamanho reduzido da amostra deste estudo.

Metodologia

Em primeiro lugar, foram realizadas pesquisas e leituras acerca das teorias sobre cultura organizacional, engajamento de colaboradores e o surgimento de mitos nas organizações. O material foi pesquisado em meio digital, pela *internet*, por meio da busca em trabalhos científicos no *Google Acadêmico* e no *SciELO*, além de *sites* sobre o conteúdo mencionado.

Entretanto, para o levantamento e a elaboração dos mitos organizacionais mais frequentes, a partir do referencial teórico pesquisado, foram utilizadas as ferramentas de inteligência artificial *Gemini*, *ChatGPT* e *CoPilot* para ajudar na identificação de padrões. Inicialmente, essas ferramentas resultaram na descrição de mitos e suas relações com o engajamento dos colaboradores. Porém, os resultados iniciais foram genéricos, apresentando somente os aspectos negativos dos mitos.

A partir de então, iniciou-se um trabalho de criar *prompts* em busca de uma identificação de mitos mais bem descritos em relação aos seus aspectos positivos e negativos. Assim, nos fixamos em 5 principais mitos: Família Empresarial, que idealiza a crença de que a organização funciona como um lar, com união e apoio mútuo entre os colaboradores; Impacto Significativo, que se baseia na crença de que o trabalho de cada pessoa é relevante para o sucesso e os resultados da empresa; Oportunidade de Crescimento Acelerado, uma promessa de ascensão rápida na carreira, que pode criar expectativas irreais; Agilidade e Inovação Constante, que idealiza um ambiente que se adapta rapidamente e valoriza a criatividade e novas ideias; e Líder Acessível e Inspirador, que retrata a figura de um chefe que confia, motiva e inspira a equipe (Tabela 1).

Tabela 1 – Mito, Aspectos Positivo e Negativo

Mito	Aspecto Positivo	Aspecto Negativo
Família Empresarial	Senso de Pertença; Apoio; Colaboração; Empatia; Lealdade e Comprometimento	Limites Tênues; Ambiguidade; Favoritismo; Culpabilização e Estagnação
Impacto Significativo	Reconhecimento Individual; Motivação; Propósito e Produtividade	Pressão; Esgotamento; Competição Prejudicial; Superficialidade e Ineficiência
Oportunidade de Crescimento Acelerado	Atração de Talentos; Desenvolvimento de Habilidades e Aumento de Motivação	Expectativas Irreais; Frustração; Estigma para os que não aceleram; Competição Interna prejudicial e Promoções Subjetivas
Agilidade e Inovação Constante	Adaptação Rápida; Estímulo à Criatividade; Engajamento e Protagonismo	Ambiente Caótico e Exaustivo; Inovação Superficial; Falta de Foco e Estabilidade
Líder Acessível e Inspirador	Confiança; Comunicação Aberta; Resolução de Problemas; Engajamento e Lealdade	Falta de Decisão; Microgerenciamento; Diluição de Autoridade; Centralização e Falta de Iniciativa

Fonte: Autores, 2025.

A coleta de dados foi realizada por meio de um formulário digital do *Google Forms*, contendo sete questões fechadas, que visavam mensurar a percepção da presença desses mitos e o nível de engajamento dos colaboradores. O formulário foi construído sobre o tema Cultura e Ambiente Organizacional, com 5 perguntas objetivas e afirmativas, obedecendo a escala Likert, sendo 1 para discordo totalmente e 5 para concordo totalmente. Cada pergunta representou uma declaração positiva sobre cada um dos cinco mitos.

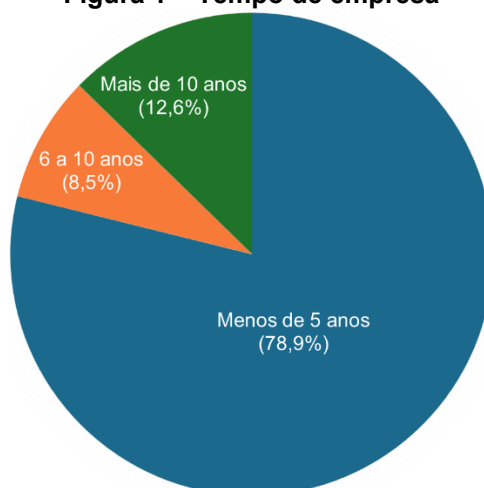
A amostra foi composta por 71 colaboradores de PMEs brasileiras, selecionadas por conveniência. A participação foi voluntária e anônima, garantindo a confidencialidade das informações, sem a necessidade de contato humano direto durante a coleta.

Resultados

Esta investigação trabalhou na percepção de presença e impacto de cinco mitos principais: Família Empresarial, Impacto Significativo, Oportunidade de Crescimento Acelerado, Agilidade e Inovação Constante, e Líder Acessível e Inspirador.

A figura 1 demonstra que a pesquisa aplicada com 71 pessoas, foi respondida predominantemente por colaboradores com menos de 5 anos de empresa (78,9%), 6 a 10 anos (8,5%) e mais de 10 anos (12,6%).

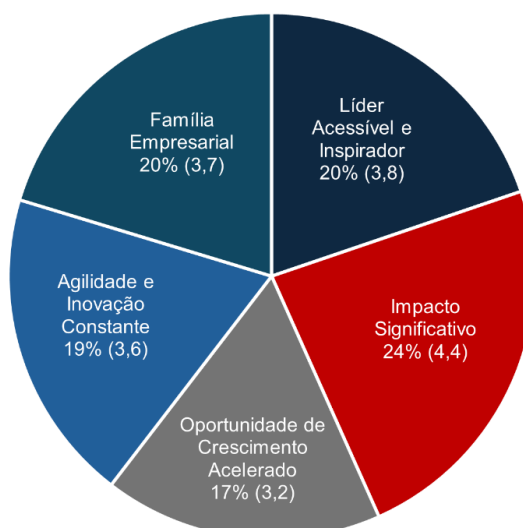
Figura 1 – Tempo de empresa



Fonte: Autores, 2025.

A Figura 2 demonstra que o mito que obteve maior nota, ou seja, o que foi mais percebido pelos colaboradores de PMEs foi o Impacto Significativo (24%), seguido por Líder Acessível e Inspirador (20%) e Família Empresarial (20%) logo atrás de Agilidade e Inovação Constante (19%) e Oportunidade de Crescimento Acelerado (17%).

Figura 2 – Nota média por Mito



Fonte: Autores, 2025.

Discussão

Conforme a análise apresentada, nota-se uma percepção predominantemente alta dos mitos analisados, tendo uma nota média de 3,7 sendo 5 o total. Porém, analisando mais profundamente é perceptível uma dualidade entre um alto reconhecimento dos mitos "Impacto Significativo" (4,4) e "Líder Acessível e Inspirador" (3,8) em comparação ao mito de "Oportunidade de Crescimento Acelerado" (3,2) que obteve a menor média.

A percepção positiva dos mitos "Líder Acessível e Inspirador" (3,8) e "Família Empresarial" (3,7) dialoga com o conceito de cultura organizacional de Robbins e Judge (2014) e Lourenço e Ferreira (2012). Esses mitos reforçam ambiente de confiança e colaboração que é particularmente valorizado em PMEs. Por outro lado, o resultado do mito de "Oportunidade de Crescimento Acelerado" (3,2) demonstra uma divergência na narrativa idealizada, revelando a disfuncionalidade do mito na realidade, conforme teorizado por Fleury (1989).

Diante do exposto, a cultura das PMEs à qual os colaboradores responderam à pesquisa é eficaz em criar um senso de pertencimento e propósito, catalisando o engajamento. Dessa forma, reforçando a tese de que os mitos organizacionais podem ser ferramentas poderosas de gestão. Sendo assim, o desafio será transformar a narrativa de crescimento em um plano visível, combatendo os aspectos negativos do mito, como expectativas irreais e estagnação.

Porém, é fundamental reconhecer as limitações deste estudo para uma compreensão mais precisa dos resultados. A utilização de amostra por conveniência e o número reduzido de respondentes restringem a possibilidade de generalização das conclusões ao universo das PMEs em São José dos Campos. Ademais, o predomínio de respondentes com menos de cinco anos de atuação na empresa pode ter influenciado os achados, refletindo mais uma perspectiva inicial do que uma experiência consolidada. Recomenda-se, portanto, que pesquisas futuras adotem métodos mistos e ampliem o número de respondentes, visando uma análise mais aprofundada.

Conclusão

Conclui-se que os mitos organizacionais têm uma influência direta e significativa no engajamento dos colaboradores de PMEs. Mitos com percepção positiva, como "Impacto Significativo" e "Líder Acessível", reforçam o senso de propósito e lealdade. Em contrapartida, a baixa percepção do mito de "Oportunidade de Crescimento Acelerado" aponta uma fragilidade cultural entre a narrativa e a realidade. Para sustentar o engajamento, as empresas devem alinhar suas narrativas simbólicas com práticas de gestão de pessoas transparentes e tangíveis, como planos de carreira concretos.

Referências

FLEURY, Maria Tereza Leme. Estórias, mitos, heróis: a dimensão simbólica da cultura organizacional. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. (Org.). Cultura e poder nas organizações. São Paulo: Atlas, 1989. p. 11-30.

GARGANTINI, Thais; SHERLOCK, Joseph; DALY, Michael; ISRAE, Danielle. Guia prático para engajamento de equipes. Brasília, DF: Enap, 2021. Disponível em: <<https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/10/guia-engajamento.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2025.

LOURENÇO, Fabrícia Bitencourt; FERREIRA, Jairo Siqueira. Cultura Organizacional e Mito Fundador: Um Estudo de Caso em uma Empresa Familiar. Gestão & Regionalidade, [s. l.], v. 28, n. 84, p. 119-134, set./dez. 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1334/133424908006.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2025.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. Comportamento organizacional. Tradução de Rita de Cássia Costa. 15. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

VERGARA, Claudia Duarte; ALTHOFF, Augusto Gilmar Antunes; PEDROTTI, Luana Giongo; VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; OLIVEIRA, Mônica Maria Celestina de. Engajamento no trabalho: adaptação e validação da Escala de Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9) para o Brasil. In: HUTZ, C. S. (org.). Avaliação em psicologia positiva. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2016. p. 75-89. Disponível em: <<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n3/v20n3a05.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2025.