

Saúde Ocupacional E Bem-Estar No Trabalho: Gestão Da Cultura E Do Clima Organizacional Para A Satisfação Docente

Thiago Firmino De Lima

(Universidade Estadual De Feira De Santana - Uefs)

Diego Silva Patrício

(Universidade Federal De Sergipe)

Raimundo Cazuza Da Silva Neto

(Seduc - Ma, Brasil)

Lourival Benedito De Oliveira

(Instituição Faculdade De Medicina Jundiai)

Carlos Cesar Barbosa

(Centro Universitário Das Faculdades Associadas De Ensino, Centro Universitário Das Faculdades Associadas De Ensino - Fae.)

Clairton Edinei Dos Santos

(Faculdade Dom Alberto)

Marcos Regis Silva Panhussatti

(Universidade Estadual Do Maranhão)

Eliane Panhussatti

(Hospital Universitário Da Universidade Federal Do Maranhão)

Dayse Karoline S. S. De Carvalho

(Centro Universitário Adventista De São Paulo (Unasp))

Resumo:

No cenário contemporâneo, a crescente competitividade organizacional destaca a preocupação com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal no trabalho. O aumento das demandas no ambiente de trabalho requer uma atenção especial às condições que impactam a saúde ocupacional e o bem-estar dos profissionais, sobretudo no que diz respeito aos profissionais da educação. Em meio a essa realidade, investir em práticas e políticas organizacionais que promovam um ambiente equilibrado e saudável torna-se crucial para assegurar não apenas a eficiência no trabalho, mas também a qualidade de vida dos docentes. Diante deste contexto, o objetivo desta pesquisa foi analisar os impactos da gestão da cultura e do clima organizacional para a satisfação docente. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática seguindo-se as diretrizes do PRISMA. O levantamento dos artigos ocorreu nas plataformas Scielo e Google Acadêmico, envolvendo a seleção de artigos científicos em português, de nacionalidade brasileira e publicados entre os anos de 2020 a 2023. Como resultado, constatou-se que a cultura organizacional, influencia diretamente o clima organizacional, sendo o líder escolar fundamental para promover um ambiente organizacional favorável aos docentes. Através de uma gestão da cultura e do clima organizacional, pode-se desenvolver práticas participativas, abertura ao diálogo e habilidades de integração para fortalecer a identidade institucional e promover a qualidade de vida no trabalho. Além disso, tal gestão é capaz de propiciar um maior reconhecimento, oportunidades de crescimento e condições laborais adequadas aos professores, o que repercute diretamente na satisfação docente e, conseqüentemente, na qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, a promoção da saúde ocupacional e do bem-estar no trabalho docente revela-se como

uma consequência direta de uma gestão eficaz da cultura e do clima organizacional, ressaltando a interconexão entre práticas organizacionais e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos educadores.

Palavras-chave: *Gestão; Cultura organizacional; Clima organizacional; Satisfação; Docente.*

Date of Submission: 22-01-2024

Date of Acceptance: 02-02-2024

I. Introdução

No cenário contemporâneo, a crescente competitividade organizacional destaca a preocupação com o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal no trabalho. Por causa disso, as empresas estão cada vez mais conscientes da importância de promover ambientes de trabalho que incentivem a qualidade de vida dos colaboradores. A busca por esse equilíbrio não apenas atende às necessidades individuais dos profissionais, mas também se revela crucial para o aumento da produtividade e a retenção de talentos nas organizações ((MOURA; CAMARGO; ZANIN, 2017).

Tratando-se especificamente do âmbito docente, Moreira e Rodrigues (2018) ressaltam que essa preocupação com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal ganha contornos específicos, uma vez que educadores desempenham um papel fundamental na formação e no desenvolvimento dos indivíduos. A pressão por resultados acadêmicos e as demandas constantes do ambiente escolar podem impactar significativamente o bem-estar dos professores. Assim, a implementação de políticas e práticas que reconheçam e valorizem o trabalho dos educadores, aliadas a estratégias que promovam um ambiente educacional saudável, torna-se essencial.

Nesse cenário, a gestão da cultura e do clima organizacional emerge como um fator determinante para o sucesso das instituições de ensino. Isto porque, a gestão da cultura e do clima organizacional refere-se ao conjunto de práticas e estratégias adotadas por uma liderança ou gestão de uma organização para moldar, promover e manter a cultura e o ambiente de trabalho saudável dentro da instituição (SILVA; TAVARES; FRANÇA, 2020).

Ao ter um ambiente de trabalho com uma cultura e clima organizacional favoráveis aos colaboradores, os benefícios se estendem além do bem-estar individual. Uma cultura organizacional sólida, baseada em valores compartilhados e normas éticas, cria um senso de identidade e propósito comum entre os membros da equipe. Isso, por sua vez, promove a coesão e a colaboração, fortalecendo os laços interpessoais e estimulando um ambiente onde a inovação e a criatividade podem prosperar (KELLER; AGUIAR, 2020).

Assim, tendo em vista a relevância crescente da qualidade de vida no ambiente profissional, a presente pesquisa buscou analisar os impactos da gestão da cultura e do clima organizacional para a satisfação docente. Ao compreender os efeitos dessa gestão na perspectiva docente, espera-se contribuir não apenas para o aprimoramento das políticas internas das instituições de ensino, mas também para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes que promovam o bem-estar e o engajamento dos educadores, refletindo positivamente na qualidade do processo educacional como um todo.

II. Materiais e métodos

Quanto ao método, a presente pesquisa caracterizou-se como uma revisão sistemática. O estudo foi conduzido de acordo com as diretrizes preconizadas pelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), garantindo rigor metodológico e transparência na seleção e análise dos estudos incluídos na revisão, conforme sugere Page et al. (2022).

O levantamento dos artigos ocorreu nas plataformas Scielo e Google Acadêmico através da utilização de palavras-chave como “gestão da cultura e clima organizacional”, “docente”, “professor”, “saúde ocupacional”, “bem-estar”, “escola” e “universidade”. As palavras-chave foram utilizadas em associação com operadores booleanos “AND” e “OR”, a fim de selecionar os artigos associados à temática central deste estudo.

O levantamento dos artigos foi conduzido com critérios de inclusão específicos, visando garantir a relevância e precisão da pesquisa. A prioridade foi dada a artigos científicos, assegurando um rigor metodológico na abordagem da gestão da cultura e clima organizacional no contexto educacional. A seleção também foi restrita a artigos em português, promovendo uma compreensão mais aprofundada e alinhada com a realidade brasileira.

Além disso, a pesquisa deu preferência a artigos de nacionalidade brasileira, buscando insights mais contextualizados e aplicáveis às instituições educacionais do país. Para manter a atualidade dos dados, foram considerados apenas artigos publicados entre os anos de 2020 e 2023, refletindo as condições mais recentes no campo da gestão da cultura e clima organizacional.

No processo de seleção dos artigos, foram descartados estudos que não fossem artigos científicos, tais como resumos, trabalhos publicados em anais, dissertações, teses e monografias. Os estudos não associados ao tema central deste estudo também foram excluídos, bem como aqueles que não atendiam aos critérios temporais estabelecidos. A ênfase foi dada à inclusão de artigos científicos para garantir um rigor metodológico e científico na abordagem da gestão da cultura e clima organizacional no contexto educacional.

Durante o levantamento de busca, foram encontrados 102 estudos (N = 102) nas bases de dados Scielo e Google Acadêmico. Após a triagem inicial, a amostra foi reduzida para 14 artigos (N = 14). Na triagem completa, o número de estudos caiu para 5 (N = 5), chegando, portanto, à amostra final desta pesquisa, a qual englobou 5

artigos científicos. As informações dos artigos, tais como autores, ano de publicação, objetivos, metodologia e conclusão, foram sintetizadas em uma planilha no Excel.

III. Resultados e discussões

Mediante a realização da revisão sistemática, foi possível constatar os impactos da gestão do clima e da cultura organizacional sobre a satisfação docente, conforme evidencia o quadro 1 abaixo.

Quadro 1. Artigos selecionados na revisão sistemática

Autores	Objetivo	Metodologia	Conclusão
Silva et al. (2020)	Analisar a gestão da cultura organizacional nos Institutos Federais a partir do Instituto Federal do Acre, Campus Cruzeiro do Sul, apontando os limites, desafios e rotatividade dos docentes, bem como as perspectivas de mudanças e melhorias para gestão da cultura organizacional.	Estudo a pesquisa bibliográfica e documental.	O texto destaca a importância da cultura organizacional no contexto educacional, enfatizando a sua influência nas interações diárias e nos resultados educacionais. A compreensão da cultura escolar como um processo dinâmico, construído pelos diferentes atores do processo educativo, contribui para o fortalecimento da identidade institucional. O papel do líder é destacado como crucial na formação e preservação da cultura organizacional, sendo essencial uma postura pró-ativa, capaz de ouvir e promover a integração entre os membros da organização. O texto ressalta a necessidade de fortalecimento dos vínculos organizacionais desde o início da inserção profissional, por meio do acolhimento institucional, visando proporcionar um ajustamento adequado e favorecendo a construção da identidade institucional nos Institutos Federais.
Cruz, Silva e Rodrigues (2021)	Objetivo revisar a produção científica nacional indexada nos periódicos Scielo (Scientific Electronic Library Online) e CAPES (Web of Science e Psycinfo).	Levantamento bibliográfico.	O texto explora a importância da gestão do clima escolar para alcançar resultados de qualidade e satisfação na equipe educacional. Destaca que a cultura de cada escola influencia seu desempenho, sendo moldada pelas experiências individuais dos membros. O clima escolar, perceptível nos comportamentos, diferencia as escolas e está intimamente ligado à cultura organizacional. Embora geralmente favorável, é necessário um acompanhamento constante para prevenir e amenizar conflitos. A promoção de relações interpessoais harmoniosas e empáticas é crucial. Ações estratégicas e a formação contínua dos professores são fundamentais para manter um clima escolar produtivo. Conclui-se que o estudo contínuo do clima é benéfico, buscando uma convivência melhor, respeito e melhoria constante em todos os aspectos educacionais.
Assis e Martins (2022)	Analisar as implicações da gestão da cultura e do clima organizacional no ambiente escolar.	Pesquisa bibliográfica.	A cultura organizacional, representada por costumes e tradições dentro das organizações, interfere no clima organizacional, e uma boa gestão desse ambiente pode fazer a diferença para cumprir as metas da escola. Os autores destacam a complexidade da gestão do ambiente escolar, incluindo lidar com diferentes pessoas e gerações, exigindo preparo minucioso, inteligência emocional e motivação dos profissionais da escola. A cultura organizacional, se mal administrada, pode impactar negativamente a gestão escolar e o processo de aprendizagem, ressaltando o papel crucial do gestor escolar em avaliar o clima de trabalho para aprimorar continuamente a qualidade do ensino.
Paschoalino e Oliveira (2021)	Compreender a percepção dos professores frente ao Clima Organizacional da instituição pesquisada.	Pesquisa bibliográfica.	Este estudo revelou que a gestão organizacional exerce impacto significativo na satisfação docente. A análise dos estudos evidenciou que os professores destacam a importância de uma cultura organizacional que valoriza o trabalho docente e promove um ambiente positivo. A eficácia da gestão reflete-se na motivação e engajamento dos professores, influenciando diretamente na sua satisfação no trabalho. O reconhecimento, as oportunidades de crescimento e as condições de trabalho foram apontados como fatores determinantes para uma gestão organizacional eficaz, impactando positivamente na qualidade do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na satisfação dos docentes.
Correia e Sá (2021)	Perceber a relação existente entre a liderança de um Diretor de uma escola/agrupamento e o clima organizacional.	Revisão sistemática da literatura.	O estudo destaca a relevância da gestão da cultura e do clima organizacional na satisfação dos docentes. Enfatiza a influência direta do líder escolar nesse contexto, ressaltando que um clima organizacional positivo está intrinsecamente ligado a uma liderança eficaz. A pesquisa aponta que práticas de gestão participativa e abertura ao diálogo são fundamentais para criar um ambiente propício ao desenvolvimento dos profissionais da educação. A satisfação docente, conforme evidenciado, está vinculada a um clima de trabalho saudável, onde os valores e práticas organizacionais atendem às expectativas dos professores. A compreensão da cultura escolar como dinâmica e moldada pela liderança destaca a importância de estratégias de gestão eficazes para fortalecer a identidade

			institucional e promover a qualidade de vida no trabalho.
--	--	--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base no exposto, observa-se Silva et al. (2020) destacam a influência da cultura organizacional no ambiente educacional, sublinhando seus efeitos nas interações diárias e nos resultados educacionais. Ao considerar a cultura escolar como um processo dinâmico moldado pelos vários participantes do cenário educativo, a construção da identidade institucional é fortalecida.

Nesse cenário, o líder emerge como uma figura crucial, desempenhando papel essencial na formação e preservação da cultura organizacional. A postura proativa e as habilidades para promover a integração entre os membros da organização são enfatizadas como elementos essenciais para uma liderança efetiva.

Os autores mencionam, ainda, a importância do fortalecimento dos vínculos organizacionais desde o início da inserção profissional, por meio do acolhimento institucional. Este processo não apenas visa facilitar a adaptação dos novos membros, mas também contribui para a construção da identidade institucional nos Institutos Federais. O acolhimento é apresentado como uma estratégia para minimizar índices de rotatividade, redistribuição e exoneração, promovendo um ambiente propício ao bem-estar e à satisfação dos servidores.

O texto de Cruz, Silva e Rodrigues (2021) destaca a relevância da gestão do clima escolar para alcançar resultados de qualidade e satisfação na equipe educacional. O texto enfatiza que a cultura de cada escola exerce uma influência significativa no desempenho, sendo moldada pelas experiências individuais dos membros envolvidos. O clima escolar, percebido nos comportamentos, é identificado como um diferencial entre as escolas e está intrinsecamente relacionado à cultura organizacional.

Apesar de, em geral, ser favorável, o texto ressalta a importância de um acompanhamento constante para prever e mitigar conflitos que possam surgir. Destaca-se a necessidade de promover relações interpessoais harmoniosas e empáticas, com a implementação de ações estratégicas e a valorização da formação contínua dos professores como elementos essenciais para manter um clima escolar produtivo.

Assis e Martins (2022) enfatizam a relevância da cultura organizacional no ambiente escolar, destacando que elementos como costumes, regras informais e ícones influenciam diretamente o clima organizacional. Uma gestão eficaz desse ambiente é apontada como crucial para atingir as metas estabelecidas pela escola.

Os autores ressaltam a complexidade da gestão do ambiente escolar, salientando a necessidade de lidar com diferentes pessoas e gerações. Esse processo demanda preparo minucioso, inteligência emocional e motivação por parte dos profissionais da escola. Destaca-se que a cultura organizacional, se mal administrada, pode ter impactos negativos na gestão escolar e no processo de aprendizagem. O

O gestor escolar é apontado como peça fundamental nesse contexto, sendo responsável por avaliar constantemente o clima de trabalho. Essa avaliação contínua é considerada essencial para aprimorar a qualidade do ensino de maneira consistente, reforçando a importância da gestão eficaz da cultura e do clima organizacional no contexto educacional.

O estudo de Paschoalino e Oliveira (2021) destaca a significativa influência da gestão organizacional na satisfação docente. A análise realizada revelou que os professores enfatizam a importância de uma cultura organizacional que valorize o trabalho docente e promova um ambiente positivo.

A eficácia da gestão organizacional é evidenciada pelos níveis de motivação e engajamento dos professores, impactando diretamente em sua satisfação no trabalho. O reconhecimento, as oportunidades de crescimento e as condições de trabalho foram identificados como fatores determinantes para uma gestão organizacional eficaz.

Os resultados apontam que uma gestão eficiente não apenas melhora a qualidade do ambiente de trabalho, mas também tem um impacto positivo direto na satisfação dos docentes. Dessa forma, a valorização do trabalho, o estímulo ao crescimento profissional e a criação de boas condições laborais emergem como elementos-chave para promover a satisfação no contexto educacional.

Correia e Sá (2021) salientam a importância da gestão da cultura e do clima organizacional na satisfação dos docentes, destacando a influência direta do líder escolar nesse contexto. O estudo enfatiza que um clima organizacional positivo está intrinsecamente ligado a uma liderança eficaz.

A pesquisa destaca a relevância de práticas de gestão participativa e abertura ao diálogo para criar um ambiente propício ao desenvolvimento dos profissionais da educação. A satisfação docente, conforme evidenciado, está vinculada a um clima de trabalho saudável, no qual os valores e práticas organizacionais atendem às expectativas dos professores.

A compreensão da cultura escolar como dinâmica e moldada pela liderança destaca a importância de estratégias de gestão eficazes para fortalecer a identidade institucional e promover a qualidade de vida no trabalho. Assim, o estudo reforça a necessidade de uma liderança proativa e de práticas de gestão que contribuam para a construção de um ambiente escolar positivo e satisfatório para os docentes.

IV. Conclusão

Diante da realização desta revisão sistemática torna-se evidente que a gestão da cultura e do clima organizacional exerce um papel crucial na satisfação dos docentes no ambiente educacional. Os estudos analisados convergem para a compreensão de que a cultura organizacional, representada por seus costumes, regras informais e ícones, exerce uma influência direta no clima organizacional. Destaca-se a figura do líder escolar como peça fundamental nesse contexto, sendo responsável por promover um clima organizacional positivo e saudável.

A liderança eficaz, marcada por práticas participativas, abertura ao diálogo e habilidades para promover a integração entre os membros da organização, é apontada como um elemento essencial para o fortalecimento da identidade institucional e para a promoção da qualidade de vida no trabalho. A gestão organizacional eficaz, quando direcionada para valorizar o trabalho docente, reconhecer o esforço dos profissionais, oferecer oportunidades de crescimento e criar condições laborais favoráveis, reflete diretamente na motivação, engajamento e satisfação dos docentes.

O acolhimento institucional desde o início da inserção profissional é destacado como uma estratégia relevante para fortalecer os vínculos organizacionais, minimizando índices de rotatividade, redistribuição e exoneração. Essa abordagem não apenas facilita a adaptação dos novos membros, mas também contribui significativamente para a construção da identidade institucional nos Institutos Federais.

Assim, reforça-se a importância de uma gestão proativa, estratégica e centrada no desenvolvimento de um ambiente escolar propício ao bem-estar e à satisfação dos servidores. Em resumo, a efetiva gestão da cultura e do clima organizacional emerge como um componente vital para promover a qualidade educacional e o contentamento dos docentes no cenário educacional.

Referências

- [1]. Assis, A. M.; Martins, A. M. A. A Gestão Do Clima E Da Cultura Organizacional No Ambiente Escolar. Revista Fanorpi De Divulgação Científica, V. 1, N. 8, 2022.
- [2]. Correia, P.; Sá, S. Liderança Do(A) Diretor(A) Escolar E A Sua Relação Com O Clima Organizacional. Humanidades & Tecnologia, V. 29, Jan./Mar., 2021.
- [3]. Cruz, A. M. B.; Silva, S. S.; Rodrigues, S. A. M. Gestão De Clima Organizacional No Ambiente Escolar: Estudo Bibliográfico Em Periódicos Publicados Entre 2018 E 2019. Faculdade Sant'ana Em Revista, V. 5, N. 1, P. 82 - 95, 2021.
- [4]. Keller, E; Aguiar, M. A. F. Análise Crítica Teórica Da Evolução Do Conceito De Clima Organizacional. Revista Terra & Cultura: Cadernos De Ensino E Pesquisa, [S.L.], V. 20, N. 39, P. 91-113, Abr. 2020.
- [5]. Moreira, D. Z.; Rodrigues, M. B. Saúde Mental E Trabalho Docente. Estudos De Psicologia, V. 23, N. 3, 2018.
- [6]. Moura, G. D.; Camargo, T. F.; Zanin, A. Competitividade De Mercado E Gerenciamento De Resultados: Um Estudo Sob A Ótica Da Teoria Da Contingência. Revista De Ciências Da Administração, V. 19, N. 49, P. 86-101, Dez., 2017.
- [7]. Page, M. J. Et Al. A Declaração Prisma 2020: Diretriz Atualizada Para Relatar Revisões Sistemáticas. Rev Panam Salud Publica, 46, 2022.
- [8]. Paschoalino, J. B. Q.; Oliveira, M. A. M. Clima Organizacional Em Uma Instituição De Ensino Superior. Educação, V. 46, N. 1, E110/ 1–22, 2021.
- [9]. Silva, C. R.; Tavares, G. K. B.; França, L. S. G. Clima Organizacional: A Influência Na Motivação Dos Funcionários E Empregados. Revista Episteme Transversalis, V. 11, N. 1, 2020.
- [10]. Silva, F. R. Et Al. Gestão Da Cultura Organizacional No Instituto Federal: Limites, Desafios E Rotatividade Docente Na Amazônia Sul Ocidental. Braz. J. Of Develop., Curitiba, V. 6, N. 6, P. 39436-39458, Jun. 2020.