

**REVISÃO BIBLIOGRÁFICA ACERCA DOS ASSUNTOS:
MEIO AMBIENTE, EDUCAÇÃO E SAÚDE
VOLTADOS PARA O CLIMA E A CULTURA ORGANIZACIONAL**

*REVIEW OF TOPICS: ENVIRONMENT, EDUCATION AND HEALTH
BACK TO CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CULTURE*

Adriana Franzoi WAGNER ¹

Juliana PRESTUPA ²

Leandro Cássio Velozo ZIEMMER ²

Lucia Fernandes da SILVA ²

Rhiane Ketchelyn CRUZ ²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo estabelecer a correlação entre Educação, Meio Ambiente e Saúde com a área de Recursos Humanos, refletindo, analisando e observando conceitos contemporâneos dessa linha de pesquisa. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica das mais atuais e consideráveis literaturas. Constatou-se por meio de programas de desenvolvimento sustentável, planejamento e segurança, é possível assegurar a qualidade de vida dos trabalhadores dentro e fora das organizações. Leis foram criadas para assegurar ao trabalhador uma melhor qualidade de vida e é nessa lógica a apresentação desta pesquisa.

PALAVRA CHAVE: Meio ambiente; clima organizacional; gestão de pessoas.

ABSTRACT

This article aims to establish the correlation between Education, Environment and Health with the Human Resources area, reflecting, analyzing and observing contemporary concepts of this line of research. The bibliographical revision of the most current and considerable literatures was used as methodology. It has been verified through programs of sustainable development, planning and security, it is possible to assure the quality of life of the workers inside and outside the organizations. Laws were created to assure the worker a better quality of life, and it is in this logic the presentation of this research.

KEY WORD: Environment; organizational climate; people management.

¹Orientadora - Mestre em Saúde e Meio Ambiente e Graduada em Administração, ambas as formações na Universidade da Região de Joinville.

²Graduados do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos na Faculdade Dom Bosco – Curitiba – Paraná

1. INTRODUÇÃO

Atualmente com a globalização, muito se fala sobre meio ambiente e os problemas enfrentados pela população, apontando riscos que se corre caso mudanças necessárias não sejam realizadas. O termo meio ambiente é muito mais amplo que apenas áreas verdes que se vê em florestas, paisagens naturais, parques, animais e preservação. Vale lembrar que todo o espaço em que se vive é considerado meio ambiente, seja ele, organizacional, familiar e educacional.

Em um ambiente organizacional, as atitudes podem influenciar a vida de muitos ao redor, desde o clima organizacional que pode ser afetado e causando prejuízos imensuráveis, danos à saúde física e mental dos que ali estão, desmotivação, perdas de interesse e diretamente na qualidade de vida dos seus colaboradores.

“A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa¹”.

Pensando nisso, as organizações buscam constantes mudanças para se manter competitivas no mercado, inovando suas estratégias e buscando excelência em seu quadro de gestores visando alcançar um objetivo único. O que move as organizações são as pessoas e, esse fato, cria a busca constante pela satisfação pessoal. Muitas empresas estão investindo na formação e educação de seus colaboradores, pois possuem uma visão que pessoas com conhecimentos avançados influem diretamente no bom desenvolvimento, crescimento e cultura organizacional (clima, motivação, liderança e ergonomia).

O presente artigo tem como objetivo apresentar uma revisão da literatura a fim de esclarecer pontos importantes acerca dos assuntos voltados aos temas organizacionais, como: cultura e clima organizacional, liderança, motivação e ergonomia, de forma simples e objetiva mostrando como uma empresa pode interferir no espaço do colaborador e conseqüentemente no aspecto saúde.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Esta sessão apresenta o embasamento teórico pelo qual este artigo foi fundamentado, utilizando algumas referências bibliográficas, como: sites confiáveis, artigos e livros, envolvendo principalmente os temas: meio ambiente educação e saúde.

Cultura Organizacional

A cultura organizacional refere-se aos hábitos e crenças de uma organização, são algumas regras, valores, costumes e atitudes que todos os funcionários compartilham.

A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização².

Ao ingressar em uma empresa, o colaborador se encontra inicialmente com normas a serem seguidas, como por exemplo: horários, vestimentas, e demais procedimentos. Essas normas fazem parte da cultura empresarial, o que é permitido ou não dentro daquele ambiente, composta por hábitos e pelas crenças. Uma cultura forte é aquela compartilhada por todos ou a maioria dos colaboradores. Boa parte da cultura é considerada invisível, pois se tratam de expectativas, sentimentos e percepções de cada indivíduo, que devem estar alinhados aos objetivos propostos pela cultura corporativa.

Utilizando-nos de uma metáfora, podemos compreender a cultura como a argamassa de coesão social. Assim, imagine vários tijolos separados, representativos das pessoas, dos departamentos e dos setores. A cultura é a argamassa que irá manter esses tijolos unidos em prol de objetivos comuns³.

A cultura organizacional deve ser aprendida por todos os membros da organização e assim compartilhada. Uma cultura pode ser considerada forte ou fraca dentro da empresa, dependendo do nível de compartilhamento da mesma.

Tem se tornado comum a prática de diferenciar culturas fortes e fracas. O argumento aqui é que as culturas fortes têm um impacto maior sobre o comportamento dos funcionários e estão mais diretamente relacionadas à redução da rotatividade. Em uma cultura forte, os valores essenciais da organização são intensamente acatados e amplamente compartilhados. Quanto mais membros aceitarem os valores essenciais e quanto maior seu comprometimento com eles, mais forte será a cultura. Consistentemente com esta definição, uma cultura forte terá uma influência maior sobre o comportamento de seus membros por causa do grau de compartilhamento e intensidade, que cria um clima interno de alto controle comportamental⁴.

Como a cultura organizacional depende do compartilhamento entre seus colaboradores, e como os valores pessoais precisam estar alinhados aos valores empresariais, é comum encontrar conflitos de interesse. Isto porque, se trata de pessoas diferentes, com objetivos e entendimentos opostos, causando estresse ocupacional.

Elabora-se uma definição para o estresse ocupacional como um fenômeno resultante de uma tensão acumulada em função do contínuo e intenso esforço do indivíduo para se adaptar às demandas internas ou externas que lhes são impostas pelas dimensões da organização, das condições e das relações sociais de trabalho. Em certa medida pode ser positivo ou se transformar em um componente que predispõe ao surgimento de condições patológicas e diferentes formas de adoecimento. É de suma importância, dados esses prejuízos que ele pode causar para os trabalhadores e para as organizações, fazer seu diagnóstico, prevenção e tratamento. É significativa a relação entre o estresse ocupacional e as diferentes doenças, tais como doenças cardiovasculares, osteomusculares, distúrbios do sono, distúrbios digestivos, obesidade, diabetes, afecções dermatológicas, vários tipos de distúrbios sociopsíquicos como a depressão e a propensão a acidentes, acontecimentos que incapacitam anualmente uma grande quantidade de trabalhadores⁵.

Desta forma, como se trata de aspectos sociais e psicológicos como expectativas e sentimentos do grupo, isso está ligado diretamente à saúde psicológica de cada membro da organização, e deve ser feito um controle para a prevenção de doenças e promoção da saúde destes colaboradores, promovendo também um clima organizacional agradável.

Clima organizacional

O comportamento humano é um fator com poder de influência muito grande e, por ser imprevisível e variável de ser humano para ser humano, pode ser classificado como criativo e perigoso.

Em uma organização não seria diferente, um local onde a interação humana é frequente e necessária, atritos podem ocorrer, assim como a satisfação de um trabalho em equipe. No meio ambiente organizacional, isso é refletido por meio do clima organizacional

O clima é representado pelos seus conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho⁶.

O clima organizacional pode ser definido por meio da qualidade do ambiente, e sobre o impacto que ele causa no colaborador psicologicamente. O clima pode ser agradável e aconchegante, mas também pode ser tenso e desagradável, causando desconforto nas pessoas e diminuindo sua produtividade.

Para o funcionário prestar um bom serviço, é preciso que saiba, que possa e que queira fazê-lo. Saber fazer é uma questão de conhecimentos, habilidades ou atitudes. Logo, uma questão de treinamento. Poder fazer é uma questão de ter e poder usar os recursos necessários. Querer fazer é uma questão volátil que depende do estado de espírito, do ânimo, da satisfação das pessoas quando

Wagner AF, et al. Revisão bibliográfica acerca dos assuntos: Meio ambiente, educação e saúde voltados para o clima e a cultura organizacional RGS 2017;17(2):12-22.

realizam o seu trabalho. Logo, o “querer fazer” está associado ao clima organizacional, que muitas vezes é onde encontramos as causas da má qualidade dos serviços⁷.

Entende-se que o clima afeta a motivação do funcionário, o qual influencia na qualidade do seu serviço. Um funcionário desmotivado não se empenha em executar suas tarefas dentro do prazo ou corretamente, o que possivelmente, repercutirá na confiança existente entre o cliente e o prestador de serviço.

O clima pode ser bom, prejudicado ou ruim. Ele é bom quando predominam as atitudes positivas que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável. Diz-se que o clima é bom quando há alegria, confiança, entusiasmo, engajamento, participação, dedicação, satisfação, motivação, comprometimento na maior parte dos funcionários. O clima de uma empresa é bom quando os funcionários indicam seus conhecidos e parentes para trabalharem nela, quando sentem orgulho em participar dela. O baixo *turnover*, o alto tempo de permanência na empresa são bons indicadores desse tipo de clima. O clima é prejudicado ou ruim quando algumas variáveis organizacionais afetam de forma negativa e duradoura o ânimo da maioria dos funcionários, gerando evidências de tensões, discórdias, desuniões, rivalidades, animosidades, conflitos, desinteresses pelo cumprimento das tarefas, resistência manifesta ou passiva às ordens, ruído nas comunicações, competições exacerbadas etc⁷.

Admite-se que um clima organizacional bom, faz com que seus colaboradores queiram partilhar e ajudar no crescimento empresarial. Nessa lógica, estão inseridos num ambiente agradável, diferente do clima prejudicado ou ruim, que tem uma tendência a piorar caso nenhuma medida seja aplicada. Um clima ruim é causado por meio de desavenças entre os colaboradores, independentemente de seu cargo ou função. Com estes atritos, cria-se uma resistência para trabalhar em equipe, que poderá prejudicar a organização, pois são várias equipes/setores que trabalham em prol do sucesso empresarial. Nem todos os parceiros apresentam sinais de excelência em sua atividade na organização. A gestão de pessoas também precisa levar em conta os parceiros que apresentam problemas e necessitam de ajuda para resolvê-los².

Além do impacto nas relações pessoais (atritos, resistências, má vontade), um clima organizacional ruim também se manifesta de outras formas, pois as empresas não perdem só a qualidade do seu serviço, mas também ocorrem perdas materiais, gastos desnecessários e ausência de mão de obra. Assim que estes sinais começam a surgir, é porque o clima já está danificado, e deve ser apresentada uma solução para o equilíbrio e a restauração, antes que outros problemas sejam desenvolvidos, tais como: assédio moral (psicológicas) e/ou trabalhista (questões legais) devido à necessidade de estar em um local por obrigação e com um clima desfavorável.

O clima pode ser avaliado por meio de pesquisa de clima organizacional, entrevista de desligamento, entre outros. Com esses indicadores, verifica-se a necessidade de melhorias organizacionais, para evitar os problemas citados anteriormente. O comportamento humano nas organizações cria a cultura organizacional.

A saúde do trabalhador pode ser afetada pelo meio organizacional, conforme mencionado. O clima organizacional pode causar doenças que afetam o psicológico do trabalhador, tais como: depressão, ansiedade, ataque de pânico entre outros. Os fatores motivacionais também interferem na saúde, pois são eles os responsáveis pela satisfação e força de trabalho que o colaborador desempenha na organização.

Motivação

Para entender sobre o conceito de motivação e como foi sua evolução, precisa-se voltar um pouco no tempo e falar de algumas teorias, mesmo que de forma breve para compreender como se deu a evolução desse assunto.

Antes da Revolução Industrial, a principal maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. Tais punições não eram unicamente de natureza psicológica, podendo aparecer sob forma de restrições de ordem física⁸.

As pessoas nessa época eram vistas apenas como recursos e tratadas como números, que poderiam produzir cada vez mais. A motivação era feita por meio de ameaças e punições, o esforço

Wagner AF, et al. Revisão bibliográfica acerca dos assuntos: Meio ambiente, educação e saúde voltados para o clima e a cultura organizacional RGS 2017;17(2):12-22.

em produzir era tão grande que muitos dos trabalhadores chegavam a exaustão, causando graves problemas a sua saúde física e psicológica. Enquanto isso, os empregadores se mantinham inertes aos problemas, a visão era apenas e tão somente voltada para seus objetivos e lucros. Não existia planejamento voltado aos interesses e as necessidades dos trabalhadores que nessa época era a classe menos favorecida.

A classificação dos objetivos humanos proposta por Maslow resulta em cinco necessidades que direcionam o comportamento: necessidades fisiológicas, necessidade de segurança, necessidades sociais e de amor, necessidades de auto estima, necessidade de auto realização⁹.

A população vive em busca de realizações, desejos, anseios e sonhos. Na proposta de Maslow, as realizações seguem uma ordem extintiva do ser humano, pois o indivíduo não consegue viver sem satisfazer suas necessidades fisiológicas que é comer, beber, vestir e relações sexuais. Seguindo essa ordem, vem a necessidade de segurança que nada mais é que a de proteger e assegurar o seu bem-estar social e de sua família.

As necessidades sociais e de amor aparecem quando o indivíduo já está seguro e realizado nas necessidades anteriores. Agora vem o desejo de ser aceito pela sociedade, amigos e, profissionalmente, enfim, ser aceito dentro do grupo social em que ele vive. Pode-se perceber que as necessidades vão surgindo conforme as anteriores são resolvidas total ou parcialmente. Surge então à autoestima, o indivíduo tem uma postura positiva com relação a si mesmo, está satisfeito consigo e com as pessoas que o cercam, esse sentimento leva ao respeito próprio, a certeza de que ele é útil para o mundo. Consequentemente satisfazendo a necessidade de auto realização.

Essa só acontece quando o indivíduo consegue realizar todas as necessidades anteriores. Percebe-se que para chegar a auto realização o indivíduo precisa se realizar nas demais necessidades, lembrando que o nível mais alto só será alcançado se os níveis mais baixos estiverem totalmente realizados.

Uma variação da teoria da hierarquia das necessidades, de Maslow, foi estabelecida por Clayton Alderfer denominada Teoria ERC, que apresenta somente três níveis de necessidades de motivação dos funcionários: necessidades de existência (E): o desejo de bem-estar fisiológico e material; necessidades de relacionamento (R): o desejo de satisfação das relações interpessoais; necessidade de crescimento (C): o desejo de crescimento continuado e desenvolvimento pessoal¹⁰.

A teoria acima desmistifica a teoria de Maslow que seguia uma ordem de satisfação, onde o indivíduo tinha que seguir dos níveis mais baixos até os níveis mais altos, não podendo chegar a auto realização caso um dos níveis das necessidades não fossem atingidos. Na teoria de Alderfer não existe uma ordem explícita de necessidades, o indivíduo segue conforme as necessidades aparecem e, o mais importante na teoria de ERC é que caso uma delas não aconteçam, seguem-se realizando as demais, pois todas as necessidades estão interligadas.

Os resultados indicavam que, quando as pessoas falavam sobre o sentimento de insatisfação com relação ao trabalho, elas falavam de fatores extrínsecos ao trabalho, e que, quando falavam sobre sentir-se bem ou satisfeitas, falavam de elementos intrínsecos ao trabalho. Herzberg os denominou fatores de higiene e fatores de motivação, respectivamente¹⁰.

Por meio dos estudos de Herzberg, pode-se diferenciar os fatores de motivação (intrínsecos), e fatores higiênicos (extrínsecos), os fatores de motivação estão ligados diretamente com satisfação: reconhecimento, bem-estar social, bom ambiente de trabalho, crescimento profissional chegando à realização. Os fatores higiênicos são todos os que afetam o indivíduo dentro e fora da empresa e estão ligados com a insatisfação o colaborador relacionado à: salário, convívio com gestores e colegas de trabalho, missão, visão e valores da empresa e a vida pessoal.

Notou-se que os trabalhadores quando tinham suas necessidades mais básicas e de manutenção supridas e eram recompensados por seu trabalho, com gratificações e melhores salários, a produtividade dentro das empresas aumentava.

As pessoas são diferentes no que tange à motivação: as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes; e assim por diante¹¹.

Como mostra as teorias apresentadas, cada indivíduo recebe os processos motivacionais de maneiras diferentes. O colaborador é único nas preferências, nas habilidades, no agir e no comportamento. Cabe cada gestor o papel de identificar em seus liderados o seu potencial e desenvolve-los. Pode-se ainda citar a pesquisa de Elton Mayo com os funcionários da fábrica da *Western Electric Company* em 1927, os objetivos motivacionais para os empregados dentro da empresa era o reconhecimento e como eles se sentiam úteis dentro do grupo. A auto realização dos empregados também gera motivação.

O clima organizacional, portanto, é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia poderosamente o seu comportamento. “O conceito de clima organizacional envolve um quadro amplo e flexível da influência externa e ambiental sobre a motivação”. Refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aqueles aspectos da organização que levam à provocação de diferentes espécies de motivação nos seus participantes. Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes e elevação do moral. É desfavorável quando proporciona a frustração daquelas necessidades. Na verdade, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas e por ele é influenciado¹².

Pode-se dizer que a motivação dos trabalhadores está ligada ao ambiente em que ele está inserido e que as motivações e necessidades estão interligadas a um clima organizacional coeso, íntegro e agradável. É preciso que cada vez mais as organizações preocupem-se com a renovação de seu ambiente interno, acompanhando as mudanças externas para não tornar-se uma organização fraca e ultrapassada. O mundo está em constante renovação, onde a competitividade é cada vez maior e o talento é considerado a base do sucesso.

Cabe enfim, as lideranças, os gestores e os líderes dentro das organizações, acreditarem que os trabalhadores são peças importantes e que o melhor caminho é ter liderados satisfeitos e motivados para que as organizações trabalhem de maneira harmoniosa, saudável e organizada.

Liderança

A liderança é um conceito controverso e de difícil definição. No contexto da administração, a liderança pode ser definida como o processo social de dirigir e influenciar o comportamento dos membros da organização, levando-os à realização de determinados objetivos. Três elementos podem ser destacados nessa definição de liderança – pessoas, poder e influência. Em primeiro lugar, a liderança envolve pessoas com a disposição para seguir as orientações de um líder. Como vimos na análise de poder organizacional, a liderança envolve o reconhecimento de uma relação entre líderes e seus subordinados. Sem a percepção e o reconhecimento dessa relação por parte dos liderados, não existiria o papel do líder. Por outro lado, a liderança é um conceito relacionado ao uso do poder por parte do líder e envolve uma distribuição desigual desse último. Implícita, na definição de liderança, está a alocação do poder nas mãos de uma ou de poucas pessoas – os líderes- mesmo que os outros membros organizacionais, tenham alguma forma de poder. Por último, a liderança é a capacidade de usar o poder para influenciar o comportamento dos seguidores¹³.

A boa liderança faz diferença no ambiente organizacional e proporciona benefícios para a vida pessoal dos envolvidos. Na liderança é necessária uma visão ampla a fim de aproveitar as oportunidades, superando os obstáculos que impedem a realização. Uma boa liderança é capaz de impactar positivamente a empresa e sua equipe. Um líder é bem sucedido quando é capaz de atrair seguidores e influenciá-los de forma positiva na sua mentalidade e comportamentos.

Liderança é a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas. A origem dessa influencia pode ser formal, como a que é conferida a um alto cargo na organização. Como essas posições subentendem certo grau de autoridade, uma pessoa pode assumir um papel de liderança apenas em função do cargo que ocupa⁴.

Liderar requer planejamento e estratégias para desenvolver esse papel. Um bom líder precisa entender das necessidades da sua equipe e atuar frente a frente com seus liderados. A capacidade de influenciar e ser referência são características fundamentais de um líder.

O tema liderança tem um forte apelo tanto aos que dirigem, como aqueles que são dirigidos. Muitas vezes ele leva a conotação de “dom” mágico responsável por uma espécie de atração inexplicável que certas pessoas exercem sobre as outras. A imaginação de tantos quantos se envolveram com o assunto fez com que esse fenômeno comportamental fosse perscrutado a partir dos mais diferentes enfoques, trazendo assim à tona as mais diferentes inferências a respeito de pesquisas então realizadas. É graças a esse intenso ritmo de pesquisas e publicações que se pode contar, na atualidade, com um admirável acervo de trabalhos que tratam da liderança, do líder e da dinâmica da interação do vínculo entre líderes e seguidores⁸.

O conceito de que alguém nasceu para determinada atividade ou ramo é defendido pela teoria dos Traços de Liderança. Desse modo, a liderança é entendida como um talento que pode ser aprimorado com o passar do tempo, assim, o indivíduo torna-se cada vez mais habilidoso. A liderança como qualquer outra habilidade pode ser desenvolvida, porém, quando se fala de dom para liderar, remetem-se as características básicas e necessárias de um influenciador. Esse dom de inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem oferecer vai além de treino e técnicas.

O desafio enfrentado pela maioria dos executivos, portanto, é o de se tornar um líder de equipe eficaz. Eles precisam desenvolver habilidades como a paciência para compartilhar informações, e confiar nos outros, abrir mão de autoridade e compreender o momento certo para intervir. Os líderes eficazes dominaram a dificuldade de agir com equilíbrio e saber quando deixar a equipe sozinha e quando se deve interceder. Os líderes novatos podem tentar manter o controle demasiado quando a equipe precisa de mais autonomia ou deixar seus membros desamparados quando eles precisam de apoio e ajuda⁴.

Entende-se que a eficácia de um líder ultrapassa os limites de chegar ao nível máximo de um cargo. Dito isto, identifica-se ainda gestores atuais com formas arcaicas de liderar. Muitos gestores, por exemplo, tem dificuldade em delegar tarefas e dar autonomia as suas equipes, fazer com que seus subordinados façam parte de um todo. Faz-se necessário desenvolver habilidades pertinentes ao cargo para chegar ao êxito nas tarefas. Enfim, ser um líder requer paciência e sabedoria.

As influências de três estilos diferentes de liderança – a autocrática, a liberal e a democrática – nos resultados de desempenho e no comportamento das pessoas. I) **Liderança autocrática**: Na liderança autocrática, o líder centraliza totalmente a autoridade e as decisões e os subordinados não têm nenhuma liberdade de escolha. A liderança autocrática enfatiza somente o líder. O líder autocrático é: Dominador; Emite ordens e espera obediência plena e cega dos subordinados; Líder é temido pelo grupo, que só trabalha quando ele está presente. Os grupos submetidos à liderança autocrática apresentaram o maior volume de trabalho produzido, com evidentes sinais de tensão, frustração e agressividade. II) **Liderança liberal**: Neste modelo de liderança, o líder permite total liberdade para a tomada de decisões individuais ou em grupo, participando delas apenas quando solicitado. A liderança liberal enfatiza somente o grupo. **O comportamento do líder é evasivo e sem firmeza.** Os grupos submetidos à liderança liberal não se saíram bem quanto à quantidade nem quanto à qualidade do trabalho. E ainda apresentaram: Fortes sinais de individualismo; Desagregação; Insatisfação; Agressividade; Pouco respeito ao líder, que é ignorado pelo grupo. III) **Liderança democrática**: Na liderança democrática, o líder: Interage bem com a equipe e com os indivíduos; Encoraja a participação das pessoas; Preocupa-se igualmente com o trabalho e com o grupo. O líder atua como um facilitador para orientar o grupo, ajudando-o na definição dos problemas e nas soluções, coordenando atividades e sugerindo ideias. Os grupos submetidos à liderança democrática apresentaram boa quantidade e melhor qualidade de trabalho, acompanhadas de um clima de satisfação, integração, responsabilidade e comprometimento das pessoas. Posturas diferentes, resultados distintos. Na -se liderança autocrática, o líder centraliza o poder e mantém o controle de tudo e de todos em suas mãos. Na liberal, o líder omite-se e deixa a situação fluir à vontade, sem intervir ou tentar mudar o rumo dos acontecimentos. Na democrática, o líder trabalha e toma decisões em conjunto com os subordinados, ouvindo, orientando e impulsionando os membros. Em cada um desses três estilos de liderança, a atuação do líder promove uma cadeia de comunicação no grupo. O estudo que deu origem a essas definições defendeu fortemente a adoção da liderança democrática. Os motivos foram o fato de ela ser compatível com: A administração participativa; Com a estratégia de

Wagner AF, et al. Revisão bibliográfica acerca dos assuntos: Meio ambiente, educação e saúde voltados para o clima e a cultura organizacional RGS 2017;17(2):12-22.

interdependência, em que as decisões são repartidas, o que torna todos corresponsáveis, conscientes e profissionais¹⁴.

Viu-se aqui que um líder pode apropriar-se de vários estilos de liderança e, cabe a ele identificar qual é a melhor maneira de agir na organização para alcançar os objetivos esperados. Ao longo da história, observam-se importantes figuras com diversos estilos de liderança que ainda são referências nos dias de hoje. Afirmar qual é a melhor técnica a ser seguida é algo difícil, o melhor é entender qual a necessidade que a situação pede e aonde se quer chegar. Desta forma, basear-se em dados e fatos para ter um direcionamento sobre qual estilo adotar é fundamental. Atualmente, identificam-se líderes autocráticos atuando no mercado de trabalho, mesmo estando no século XXI e totalmente voltados para a Era da Informação. O ideal é que haja um equilíbrio entre esses modelos e, quando necessário, manifestar um lado mais autocrático, democrático ou liberal.

Ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos ou não. Tudo que os de fora podem fazer é estimular, incentivar, provocar nossa motivação¹⁵.

Assim, percebe-se que a liderança deve ser presente e ativa, e entender que seu desempenho pode ser responsável pelo comprometimento e evolução de cada membro nas organizações.

Ergonomia

Os fatores ergonômicos alteram a saúde do trabalhador no meio ambiente organizacional.

A ergonomia é uma ciência nova e pouco conhecida, tem apenas meio século de existência e teve suas origens na II guerra mundial, quando o conflito entre homem e máquina se agravou. O primeiro homem a usar o termo ergonomia foi o psicólogo inglês *K. F. HywellMurrell* em 8 de Julho de 1949 quando foi formada por pesquisadores uma sociedade para estudar os seres humanos dentro do seu ambiente de trabalho chamada "*ErgonomicResearch Society*". Foi nesta mesma data, que foi criada a primeira sociedade de ergonomia composta por psicólogos, fisiologistas e engenheiros ingleses que se interessavam em pesquisar sobre esta adaptação do trabalho ao homem¹⁶.

Quando surgiram as máquinas, muitos trabalhadores excediam a carga horária e trabalhavam em condições prejudiciais, correndo risco postural e até mesmo acidentário. Conforme estes acidentes ficaram mais frequentes, medidas precisaram ser tomadas para evitá-los. A ergonomia foi desenvolvida com o intuito de compreender os seres humanos no seu ambiente organizacional e adaptá-lo para diminuir os acidentes de trabalho.

A aplicação da ergonomia se dá nos locais e nos métodos de trabalho, nos métodos e no controle do ambiente físico. Para uma melhor aplicabilidade da mesma é preciso estudar a ocupação para determinar o que o funcionário irá fazer¹⁶.

São atendidas por um consultor as queixas dos colaboradores, empregadores e exigências sindicais, resultando em uma demanda a ser avaliada e reformulada. Colocando-as em prática devido à urgência das necessidades. Para esses diversos problemas, deve-se na organização, a educação preventiva, a fim de evitar acidentes e as doenças ocupacionais.

A Norma Regulamentadora nº 17, de 23/11/90, da Portaria nº 3.214/78 da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, do Ministério do Trabalho e Emprego, determina que, para avaliar a adaptação recomendada, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo, essa análise, abordar, no mínimo, as condições como o trabalho se desenvolve. Assim sendo, estabelece que a aplicabilidade da ergonomia na enfermagem esteja ligada à atividade física do trabalhador e como ele faz uso dessa atividade física no trabalho¹⁶.

É necessário fazer um levantamento dos riscos que o colaborador está exposto na função. Nos dias atuais, este levantamento pode ser verificado a partir do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), onde é analisado o ambiente e possíveis acidentes. Com isso, são prescritas medidas e uso de equipamentos com intuito de preveni-los.

O diagnóstico relativo a uma situação de trabalho é um produto essencial da análise efetuada pelo ergonomista. É orientado pelos fatores identificados durante a análise da demanda e do funcionamento da empresa; sintetiza os resultados das observações, das medidas e das explicitações fornecidas pelos operadores. Aponta os fatores a serem considerados para permitir uma transformação da situação de trabalho¹⁷.

Após os profissionais de a área coletar os aspectos da demanda e reorganizar conforme o grau de necessidade, avaliam-se as novas medidas educativas, onde os colaboradores deverão seguir as instruções da prevenção e da promoção da saúde. Um exemplo disso nas empresas é a realização dos exercícios (ginástica laboral).

A ginástica laboral (GL) é um programa de qualidade de vida no trabalho (QVT), de promoção de saúde e lazer realizado durante o expediente de trabalho e é também considerada programa de ergonomia que utiliza atividades físicas planejadas visando à prevenção de lesões por esforços repetitivos e/ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT)¹⁸.

Além das exigências posturais de trabalho, é colocado em prática o exercício de ginástica laboral, onde o funcionário reserva um período de seu dia para a realização de atividades físicas e alongamentos. Geralmente as atividades são realizadas em grupos compostos por outros trabalhadores do setor, a função ou dependendo da quantidade de funcionários a equipe toda. Promove-se a qualidade de vida para o colaborador e, também, um momento de interação entre os mesmos.

3. METODOLOGIA

Para composição deste artigo, foram utilizados temas específicos combinado com a disciplina Educação, Meio Ambiente e Saúde. Apresentando aspectos que influenciam a saúde do trabalhador, relacionado ao comportamento humano.

O objetivo da metodologia é estudar o assunto, explicar, interpretar, compreender e avaliar. Uma forma ordenada de proceder ao longo de um caminho, onde há um conjunto de processos e fases empregadas na investigação em busca do conhecimento.

O método de pesquisa usado neste artigo foi à referência bibliográfica. Este meio passa-se por três respectivas fases. A primeira denominada de “Fase inicial”, onde ocorre a elaboração do plano de atividade (previsão, geral e inicial – cronograma), escolha do tema, formalização de objetivos do mesmo, levantamento bibliográfico e seleção da bibliografia. A segunda etapa, “Fase média”, constituído por leitura e documentação da obra selecionada, organização e classificação do material coletado (macro para micro), utilizando citações dos autores. Por último, “Fase final”, onde se realiza os resumos, elaboração da introdução, conclusão, bibliografias, título do trabalho, digitação final, correção e apresentação¹⁹.

Pode-se destacar em um ambiente de trabalho, o clima organizacional, onde o seu aspecto interfere na motivação do colaborador dentro da instituição. Resultando em um desempenho desfavorecido tanto para o empregador, quanto ao empregado. O que pode intervir no sucesso empresarial.

Foram utilizados materiais já existentes, como: livros, biblioteca virtual da instituição em que estudam os pesquisadores, na qual fornecem informações cotidianas a respeito do clima e cultura organizacional, liderança, motivação e ergonomia.

4. DISCUSSÃO

Falar sobre meio ambiente, educação e saúde, num ambiente organizacional nem sempre é uma tarefa fácil e fazer com que os membros das organizações se interessem por esses temas torna-se ainda mais complexo.

Desta forma, para deixar o assunto mais atrativo, buscou-se assuntos atuais voltados para o cotidiano organizacional. A ideia de meio ambiente, remete-se ao pensamento sobre as questões ecológicas como, por exemplo: as florestas, os verdes que cercam o indivíduo, vale ressaltar, que o meio ambiente é tudo aquilo entorno do ser humano, como: faculdade, casa, academia, escritório entre outros.

Ao falar sobre cultura organizacional abre-se um leque de ideais e estudiosos com suas teorias, conforme já mencionado e reforçando aqui: o significado de cultura foi apresentado como: a cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, Wagner AF, et al. Revisão bibliográfica acerca dos assuntos: Meio ambiente, educação e saúde voltados para o clima e a cultura organizacional RGS 2017;17(2):12-22.

valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização². Essa cultura relatada pelo autor se faz presente pelas atitudes e valores da organização, que nem sempre ela é vista e sim vivida onde cada indivíduo que ingressa nela passa a fazer parte desse todo, buscando acompanhar e aprender sobre essa nova cultura, com o intuito de desenvolver e se qualificar para seguir um plano de carreira.

É cada vez mais nítido como a cultura e o clima organizacional podem influenciar na vida dos trabalhadores, assim como os líderes, pois é na empresa que se passa a maior parte do dia e é com os colegas de trabalho que os colaboradores dividem muitos dos seus sentimentos. Faz-se necessário que os valores dos trabalhadores andem paralelos com os valores das empresas para que ambos tenham um relacionamento saudável e essa união entre ambos perdure por tempos. É papel de um líder fazer esse intermédio entre todos os membros da empresa, ele precisa incentivar e apoiar seus liderados de forma positiva, uma vez incentivados e estimulados os profissionais identificam o compromisso da empresa e contribuem mais para a entrega dos resultados e um ambiente favorável para todos dentro da empresa.

Segundo Vergara (1999), ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos ou não. Tudo que os de fora podem fazer é estimular, incentivar, provocar nossa motivação. Assim, percebe-se que a liderança deve ser presente e ativa, e entender que seu desempenho pode ser responsável pelo comprometimento e evolução de cada membro nas organizações¹⁵.

Relembrando a fala de Vergara de um líder vai além de motivar seus liderados e ajudá-los na entrega dos seus resultados, incide sobre ele a responsabilidade de desenvolver cada empregado e extrair o melhor que cada um possui. Ser líder transcende as portas das organizações, eles não auxiliam apenas em suas carreiras e sim a desenvolver pessoas melhores para a sociedade, em aprimorar seus conhecimentos e habilidades, entender seus objetivos externos, direcionar seus caminhos e traçar metas em relação a suas vidas pessoais¹⁵.

Segundo Possi²⁰, ao passar dos anos vários estilos de liderança surgiram e com isso alguns teóricos estilo de comportamento do líder refere-se ao que ele faz e como o faz. Possi cita como exemplo os conceitos desenvolvidos por White e Lippitt em 1939 em que consideram que existem três estilos de liderança: autoritária, democrática e liberal. Dito isso, entende-se que um líder pode seguir o estilo de liderança que cabe ao seu ambiente, no entanto, vale ressaltar que muitas doenças ocupacionais são provenientes do seu ambiente de trabalho e mais uma vez o líder influencia diretamente nesse aspecto, uma vez que este adote um estilo mais autocrático e porte-se com rispidez e autoridade, o mesmo pode desencadear um mal estar psicológico em seus colaboradores²⁰.

Baseando-se em aspectos relacionados à saúde física do colaborador, encontram-se meios para um bom funcionamento organizacional, onde muitas empresas utilizam a Ginástica Laboral (GL), que envolvem exercícios, alongamento, promovendo atividades físicas, com o intuito de preservar a saúde e bem-estar do ser humano, sendo ele o mais importante recurso ativo dentro do ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho está baseado em pesquisas, buscas de informações, leituras e interpretações que foram realizadas. Percebe-se que o tema Meio Ambiente, Educação e Saúde voltados para o Clima e a Cultura Organizacional, estão ganhando espaço cada vez maior dentro das organizações, pois trata das constantes transformações e inovações da sociedade organizacional.

Percebe-se o quanto é importante o trabalho para o ser humano, torná-lo mais participativo e inserido dentro do processo da empresa, é de suma importância. Utilizar os talentos, habilidades, conhecimentos e proporcionar condições de trabalho adequadas, resultará no aumento da saúde mental e física dos trabalhadores.

A atitude de tornar nossas empresas competitivas e sempre em busca de inovações coloca-se de frente com a busca pela qualidade do serviço. Para tanto, é necessário canalizar esforços para alcançar os objetivos da organização, mas sem esquecer o comprometimento humano, não omitindo que o ser humano é a peça mais importante da organização.

Pode-se concluir com este trabalho que todo trabalhador é motivado por seus anseios, seus desejos e suas conquistas e que cada vez mais talentos estão surgindo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodrigues, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
2. Chiavenato, I. Gestão de Pessoas. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
3. Souza, Carla Patrícia da Silva. Cultura e Clima organizacional: compreendendo a essência das organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014.
4. Robbins, SP. Comportamento Organizacional. 11 ed. São Paulo: Pearson, 2005.
5. Tamayo, A. Estresse e cultura organizacional. São Paulo: Casa do Psicólogo, All Bocks, 2008.
6. Maximiano, ACA. Introdução à administração. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
7. Luz, R. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
8. Bergamini, CW. Liderança: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.
9. Limongi-frança, AC; *et al.* As pessoas nas organizações. 14 ed. São Paulo: Gente, 2002.
10. Silva, O. R. Teorias da Administração. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. Biblioteca online Pearson.
11. Chiavenato, I. Motivação nas organizações. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
12. Chiavenato, I. Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações/Idalberto Chiavenato. 3 ed. Barueri: Manole, 1936. Biblioteca online Pearson.
13. Sobral, F. Peci, A. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson, 2008.
14. SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). Três estilos de liderança e os impactos junto aos colaboradores. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tres-estilos-de-lideranca-e-os-impactos-junto-aos-colaboradores,1cdea5d3902e2410Vg nVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 2 mar. 2017.
15. Vergara, S C. Gestão de Pessoas. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
16. Daher, ME; *et al.* A importância da utilização da ergonomia para a saúde do trabalhador. Revista de Pesquisa: Cuidado e Fundamental. 3, 1, 1662-1666, Jan. 2011.
17. Guérin, F; *et al.* Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Blucher: 2001.
18. Mendes, R A. Leite, N. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. 3 ed. Barueri, SP: Manole: Pearson Prentice Hall, 2012.
19. Barros, A. Lehfeld, N. Fundamentos de Metodologia Científica. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
20. Possi, M. Gerenciamento projetos guia do profissional: aspectos humanos e interpessoais. Volume 2. Rio de Janeiro: Brasport, 2006