

Alan M. Zuffo
Jorge G. Aguilera
Bruno R. de Oliveira
Rosalina E. L. Zuffo
Aris V. Peña
Organizadores

CIÊNCIA
EM FOCO
VOLUME VI



Pantanal Editora

2021

Alan Mario Zuffo
Jorge González Aguilera
Bruno Rodrigues de Oliveira
Rosalina Eufrausino Lustosa Zuffo
Aris Verdecia Peña
Organizadores

Ciência em Foco Volume VI



Pantanal Editora

2021

Copyright© Pantanal Editora

Editor Chefe: Prof. Dr. Alan Mario Zuffo

Editores Executivos: Prof. Dr. Jorge González Aguilera e Prof. Dr. Bruno Rodrigues de Oliveira

Diagramação: A editora. **Diagramação e Arte:** A editora. **Imagens de capa e contracapa:** Canva.com.

Revisão: O(s) autor(es), organizador(es) e a editora.

Conselho Editorial

Grau acadêmico e Nome

Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

Profa. Msc. Adriana Flávia Neu

Profa. Dra. Albys Ferrer Dubois

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior

Profa. Msc. Aris Verdecia Peña

Profa. Arisleidis Chapman Verdecia

Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva

Prof. Dr. Bruno Gomes de Araújo

Prof. Dr. Caio Cesar Enside de Abreu

Prof. Dr. Carlos Nick

Prof. Dr. Claudio Silveira Maia

Prof. Dr. Cleberton Correia Santos

Prof. Dr. Cristiano Pereira da Silva

Profa. Ma. Dayse Rodrigues dos Santos

Prof. Msc. David Chacon Alvarez

Prof. Dr. Denis Silva Nogueira

Profa. Dra. Denise Silva Nogueira

Profa. Dra. Dennyura Oliveira Galvão

Prof. Dr. Elias Rocha Gonçalves

Prof. Me. Ernane Rosa Martins

Prof. Dr. Fábio Steiner

Prof. Dr. Fabiano dos Santos Souza

Prof. Dr. Gabriel Andres Tafur Gomez

Prof. Dr. Hebert Hernán Soto Gonzáles

Prof. Dr. Hudson do Vale de Oliveira

Prof. Msc. Javier Revilla Armesto

Prof. Msc. João Camilo Sevilla

Prof. Dr. José Luis Soto Gonzales

Prof. Dr. Julio Cezar Uzinski

Prof. Msc. Lucas R. Oliveira

Profa. Dra. Keyla Christina Almeida Portela

Prof. Dr. Leandro Argente-Martínez

Profa. Msc. Lidiene Jaqueline de Souza Costa Marchesan

Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann

Prof. Msc. Marcos Pisarski Júnior

Prof. Dr. Marcos Pereira dos Santos

Prof. Dr. Mario Rodrigo Esparza Mantilla

Profa. Msc. Mary Jose Almeida Pereira

Profa. Msc. Núbia Flávia Oliveira Mendes

Profa. Msc. Nila Luciana Vilhena Madureira

Profa. Dra. Patrícia Maurer

Profa. Msc. Queila Pahim da Silva

Prof. Dr. Rafael Chapman Auty

Prof. Dr. Rafael Felipe Ratke

Instituição

OAB/PB

Mun. Faxinal Soturno e Tupanciretã

UO (Cuba)

IF SUDESTE MG

Facultad de Medicina (Cuba)

ISCM (Cuba)

UFESSPA

UEA

UNEMAT

UFV

AJES

UFGD

UEMS

IFPA

UNICENTRO

IFMT

UFMG

URCA

ISEPAM-FAETEC

IFG

UEMS

UFF

(Colômbia)

UNAM (Peru)

IFRR

UCG (México)

Mun. Rio de Janeiro

UNMSM (Peru)

UFMT

Mun. de Chap. do Sul

IFPR

Tec-NM (México)

Consultório em Santa Maria

UFJF

UEG

FAQ

UNAM (Peru)

SEDUC/PA

IFB

IFPA

UNIPAMPA

IFB

UO (Cuba)

UFMS

Prof. Dr. Raphael Reis da Silva	UFPI
Prof. Dr. Renato Jaqueto Goes	UFG
Prof. Dr. Ricardo Alves de Araújo	UEMA
Profa. Dra. Sylvana Karla da Silva de Lemos Santos	IFB
Prof. Dr. Wéverson Lima Fonseca	UFPI
Prof. Msc. Wesclen Vilar Nogueira	FURG
Profa. Dra. Yilan Fung Boix	UO (Cuba)
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme	UFT

Conselho Técnico Científico

- Esp. Joacir Mário Zuffo Júnior
- Esp. Maurício Amormino Júnior
- Esp. Tayronne de Almeida Rodrigues
- Lda. Rosalina Eufrausino Lustosa Zuffo

Ficha Catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
C569	Ciência em foco [livro eletrônico] : volume VI / Organizadores Alan Mario Zuffo... [et al.]. – Nova Xavantina, MT: Pantanal, 2021. 200 p.: il. Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-81460-17-4 DOI https://doi.org/10.46420/9786581460174 1. Ciência – Pesquisa – Brasil. 2. Pesquisa científica. I. Oliveira, Bruno Rodrigues de. II. Zuffo, Alan Mario. III. Aguilera, Jorge González. IV. Peña, Aris Verdecia. V. Zuffo, Rosalina Eufrausino Lustosa. CDD 001.42
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	



Nossos e-books são de acesso público e gratuito e seu download e compartilhamento são permitidos, mas solicitamos que sejam dados os devidos créditos à Pantanal Editora e também aos organizadores e autores. Entretanto, não é permitida a utilização dos e-books para fins comerciais, exceto com autorização expressa dos autores com a concordância da Pantanal Editora.

Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000.
Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil.
Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp).
<https://www.editorapantanal.com.br>
contato@editorapantanal.com.br

Apresentação

A obra “Ciência em Foco Volume VI” em seus 17 capítulos, apresentam trabalhos relacionados com o desenvolvimento de novas tecnologias principalmente vindas das universidades. Os trabalhos mostram algumas das ferramentas atuais que permitem o incremento a melhoria da qualidade de vida da população, o atendimento no setor público, os impactos no meio ambiente, além da saúde pública, entre outras. A obra, vem a materializar o anseio da Pantanal Editora na divulgação de resultados, que contribuem de modo direto no desenvolvimento humano.

Avanços em diversas áreas do conhecimento, entre elas, nas áreas de Ciências Sociais, Saúde, Educação, entre outras, estão presentes nesses capítulos. Temas associados aos impactos ambientais urbanos, ao uso de drogas em gestantes, ao estudo da visão da mulher negra, a percepção dos servidores de uma escola pública federal, ao ensino de física durante a pandemia, automedicação no Brasil, a correlação entre a doença de Chagas e indicadores socioeconômicos, ao cuidado farmacêutico em pacientes idosos usuários de polifarmácia, a determinação do impacto da intoxicação medicamentosa, ao papel do farmacêutico na promoção da saúde a pacientes portadores de transtornos mentais, a utilização do cravo na produção de repelente, a ética na gestão da qualidade do serviço público, a tradução de poesia e retradução, a concepção e marcos de projetos político-pedagógicos na enfermagem.

Aos autores dos diversos capítulos, pela dedicação e esforços sem limites, que viabilizaram esta obra que retrata os recentes avanços científicos e tecnológicos, os agradecimentos dos Organizadores e da Pantanal Editora.

Por fim, esperamos que este livro possa colaborar e estimular aos estudantes e pesquisadores que leem esta obra na constante procura por novas tecnologias. Assim, garantir uma difusão de conhecimento fácil, rápido para a sociedade.

Os organizadores

Sumário


Apresentação	4
Capítulo I	7
Impactos ambientais Urbanos: O exemplo do Bairro de Stella Mares – Salvador-BA.....	7
Capítulo II	17
Uso de drogas de abuso por gestantes	17
Capítulo III	32
Um Estudo Sobre A Visão Da Mulher Negra Na Obra “O Cortiço”, E Estereótipos Que Ainda Persistem No Século XXI	32
Capítulo IV	40
Estudo do perfil de consumo do centro de abastecimento de Parauapebas-PA	40
Capítulo V	52
Clima organizacional: percepção dos servidores de uma escola pública federal	52
Capítulo VI	65
O ensino de física durante a pandemia em Teresina - PI: relatos dos seus docentes.....	65
Capítulo VII	86
Avaliação do potencial citogenotóxico de extratos aquosos de <i>Hibiscus sabdariffa</i> L. por meio do teste <i>Allium cepa</i> L.....	86
Capítulo VIII	97
A automedicação no Brasil e a importância do farmacêutico na orientação do uso racional de medicamentos: uma revisão bibliográfica	97
Capítulo IX	105
Correlação entre a doença de chagas e indicadores socioeconômicos no estado do Pará	105
Capítulo X	114
Cuidado farmacêutico em pacientes idosos usuários de polifarmácia: uma revisão de literature.....	114
Capítulo XI	127
Determinação do impacto da intoxicação medicamentosa frente aos usuários de medicamentos	127
Capítulo XII	135
O Papel do Farmacêutico na Promoção da Saúde a Pacientes Portadores de Transtornos Mentais: Uma Revisão da Literatura.....	Erro! Indicador não definido.
Capítulo XIII	149
A utilização do cravo na produção de repelente no ambiente escolar.....	149
Capítulo XIV	166
A ética na gestão da qualidade do serviço público.....	166
Capítulo XV	176
Tradução de poesia e retradução: um estudo sobre <i>Poema sujo</i>	176
Capítulo XVI	185

Concepção e marcos de projetos político-pedagógicos na enfermagem.....	185
Capítulo XVII	191
Uma discussão sobre a utilização da inteligência artificial no judiciário brasileiro	191
Índice Remissivo	198
Sobre os organizadores.....	199

Clima organizacional: percepção dos servidores de uma escola pública federal

Recebido em: 04/11/2021

Aceito em: 08/11/2021

 10.46420/9786581460174cap5

Keyla Cristina Almeida Portela^{1*} 

Tatiane de Oliveira² 

INTRODUÇÃO

Para que uma instituição, independente do ramo, inclusive uma escola, foco deste estudo, pública ou privada, tenha êxito, não é suficiente que ela tenha atenção apenas em seus clientes externos/usuários do serviço público, mas também com as pessoas que trabalham nela, entre outros fatores.

Um bom desempenho de uma instituição, terminologia escolhida para este artigo, depende também de como ela resolve seus problemas internos, pois o clima organizacional é um importante indicador para as análises e para as tomadas de decisões diante da dinâmica e da complexidade organizacional.

As instituições são constituídas por pessoas, as duas partes têm interesses, a primeira depende das pessoas para cumprir a sua missão, a segunda com suas necessidades e particularidades, também precisa das instituições. Desse modo, um bom clima organizacional torna-se fundamental às partes interessadas. Para além disso, cada parte, na maioria das vezes, tem seus familiares que são impactados direta ou indiretamente neste ciclo.

Uma análise sobre o nível de satisfação dos servidores é cada dia mais importante e necessária para uma boa administração, inclusive no setor público. Uma pesquisa voltada para o clima organizacional traz subsídios para que os gestores consigam identificar quais práticas são necessárias para manter um bom clima organizacional, identificar fatores críticos e, assim, permitir um aprimoramento constante do ambiente de trabalho.

Vale salientar que as pessoas são os principais agentes que formam uma instituição, porque são elas que dedicam a maior parte do tempo buscando cumprir metas e atingir os objetivos da instituição. No entanto, é necessário que estas pessoas estejam motivadas, estimuladas e satisfeitas para que a instituição alcance seus objetivos, por meio, também, da satisfação dos servidores, situação que envolve analisar, de forma contínua, o clima organizacional.

¹ Doutora em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem. Docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná.

² Docente do Instituto Federal de Mato Grosso, campus Cuiabá/Octayde Jorge da Silva.

* Autor correspondente: keyla.portela@ifpr.edu.br

O foco desta pesquisa não é diferenciar e nem aprofundar na gestão de forma geral ou na gestão escolar. Entretanto, é importante demarcar que, segundo Santos Filho (1998), diferente de uma administração mais técnica, a gestão escolar é compreendida como um ambiente mais compartilhador de ideias e mais dialógico. Diante do exposto, surge a seguinte questão de pesquisa: qual é a percepção dos servidores públicos em relação ao clima organizacional de uma escola pública federal?

O objetivo principal desta pesquisa é verificar qual é a percepção dos servidores públicos em relação ao clima organizacional da escola pública no oeste do Paraná. Os objetivos específicos são: identificar e mensurar o que os servidores consideram necessário para um bom clima organizacional e apontar quais práticas que o gestor realiza para manter um bom clima organizacional na escola.

Para isso, o trabalho está estruturado em cinco seções, esta introdução e a seção dois, com o referencial teórico que baliza a realização deste estudo. Na seção três é apresentado os aspectos metodológicos que possibilitaram a operacionalização da pesquisa, com bibliográfica, pesquisa descritiva com aplicação de um questionário aos servidores da escola.

Na seção quatro são apresentados os resultados alinhados ao objetivo proposto. Na seção cinco abordam-se as considerações finais, seguidas das referências bibliográficas utilizadas no estudo em questão. A partir dos resultados obtidos, foi apresentado ao gestor da escola algumas alternativas para melhorar o ambiente de trabalho destas pessoas.

CLIMA ORGANIZACIONAL E CULTURA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional

Os seres humanos vivem uma variedade de situações, tanto relacionadas a satisfazer a suas necessidades e tanto para um equilíbrio emocional. No nível individual e no nível organizacional, esse processo é conhecido como clima organizacional.

O nome clima organizacional é dado ao ambiente interno comum entre os membros de uma instituição. Ele está correlacionado com o estado de motivação de seus participantes. Nas palavras de Chiavenato (2010),

o clima organizacional refere-se ao ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionada com o grau de motivação de seus participantes. O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, isto é, aos aspectos da organização que levam à provocação de diversas espécies de motivação nos participantes. Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades dos participantes e desfavorável quando proporciona a frustração daquelas necessidades (Chiavenato, 2010).

Lacombe (2012) corrobora com esse autor e aponta que analisar o clima organizacional é a oportunidade que a instituição tem para conhecer melhor o grau de satisfação do pessoal no ambiente de trabalho e, assim, saber se as pessoas estão motivadas, se estão se identificando com a função/cargo, com o ambiente, com as equipes de trabalho, saber como está o relacionamento interpessoal, as emoções entre

outros. Após essa análise, é possível intervir para tentar melhor/modificar diversas situações que estão ao alcance da instituição.

Diante disso, o clima organizacional pode ser compreendido como a percepção que os colaboradores/servidores possuem em relação ao seu ambiente de trabalho. Assim, quando o clima é percebido como bom, torna-se um estímulo para a motivação dos seus membros, gera satisfação, animação, interesse, colaboração etc. No entanto, quando há uma percepção de que o clima não está bom, diminui a satisfação, gera frustrações e barreiras, acarreta desinteresse, apatia, tristeza etc. Em casos mais extremos até depressão, agressividade, acidentes etc. Além disso, é uma situação contagiante, se um não está percebendo o clima como bom, pode impactar na percepção dos demais, por isso é importante uma análise de forma contínua e não esporádica.

Desse modo, a depender de como está o clima organizacional, são muitas as variações e as consequências negativas e positivas para as duas partes, tanto pessoais quanto profissionais. Nesse sentido, o clima organizacional é um indicador do grau de satisfação dos membros de uma organização, é entendido como um fenômeno de comportamento comparado ao desempenho e resultados obtidos dentro de uma organização (Coda, 1997).

Assim, a Tabela 1, a seguir, contém algumas consequências do clima organizacional desfavorável, mediano e favorável.

Tabela 1. Tipos de clima organizacional e suas consequências. Fonte: Adaptado pelas autoras (Bispo, 1996 *apud* Souza, 2014).

Desfavorável	Mediano	Favorável
Frustração.	Indiferença.	Satisfação.
Desmotivação.	Apatia.	Motivação.
Falta de integração entre empresa e funcionários.	Baixa integração entre empresa e funcionários.	Alta integração entre empresa e funcionários.
Falta de credibilidade mútua entre empresa e funcionários.	Baixa credibilidade mútua entre empresa e funcionários.	Alta credibilidade entre empresa e funcionários.
Falta de retenção de talentos.	Baixa retenção de talentos.	Alta retenção de talentos.
Improdutividade.	Baixa produtividade.	Alta produtividade.
Pouca adaptação à mudança.	Média adaptação à mudança.	Maior adaptação à mudança.
Alta rotatividade.	Média rotatividade.	Baixa rotatividade.
Baixo comprometimento com a qualidade.	Médio comprometimento com a qualidade.	Alto comprometimento com a qualidade.
Pouca dedicação.	Média dedicação.	Alta dedicação.
Falta de envolvimento nos negócios.	Pouco de envolvimento nos negócios.	Maior envolvimento nos negócios.
Cientes insatisfeitos.	Cientes indiferentes.	Cientes satisfeitos.

Para Mullins (2004), para um clima organizacional adequado é necessário ter as seguintes características:

- Integração das metas organizacionais e metas pessoais;
- estrutura organizacional mais adequada;
- funcionamento democrático da organização, com oportunidades totais de participação;
- justiça no tratamento, com políticas e práticas de relações equânimes para o pessoal/empregados;
- confiança mútua, consideração e apoio entre os diferentes níveis da organização;
- discussão aberta sobre os conflitos, em uma tentativa de evitar o confronto;
- comportamento gerencial e estilos de liderança apropriados às situações de trabalhos;
- aceitação do contrato psicológico entre o indivíduo e a organização;
- reconhecimento das necessidades e expectativas das pessoas no trabalho, diferenças individuais e atributos;
- sistemas equânimes de remuneração, baseado em reconhecimento de caráter positivo;
- preocupação com a qualidade de vida profissional e com as contingências do cargo;
- oportunidades para desenvolvimento pessoal e para progressão na carreira;
- um sentido de identificação e lealdade para com a organização, e a sensação de um ser integrante valorizado e importante (Mullins, 2004).

Segundo o autor, percebe-se a importância também das instituições em contribuir para um bom clima organizacional respeitando os direitos e os interesses pessoais e profissionais dos colaboradores/servidores, inclusive no que se refere às questões psicológicas.

Na Tabela 2, a seguir, contém a interação entre as variáveis de entrada e o clima organizacional, por meio do resultado final medido em termos de eficácia e eficiência.

Tabela 2. Os determinantes do clima organizacional. Fonte: Chiavenato (2010).

Variáveis de entrada	Variáveis dependentes do clima organizacional	Resultado
Condições econômicas	Motivação das pessoas	Eficiência
Estrutura organizacional	Estimulação	Eficácia
Cultura organizacional	Nível de satisfação	
Participação	Produtividade	
Significado do trabalho		
Escolha da equipe		
Estilo de liderança		
Avaliação e		
Remuneração		

Esses determinantes, que são variáveis, dependem das condições externas à instituição, das condições internas e do próprio colaborador/servidor, pois são complementares para se ter eficiência e eficácia no trabalho e um clima organizacional bom/satisfatório. Em outras palavras, depende também

do estilo de liderança do gestor, da maneira em que as pessoas participam e são ouvidas, da importância dada ao trabalho por cada um, da avaliação da equipe feita pelo próprio gestor e feita pelos próprios membros da equipe, entre outras questões.

Rizzatti (2002) destaca que o clima organizacional é uma peculiaridade moderadamente duradoura da cultura da organização e que a cultura é uma característica duradoura da própria instituição. O autor ainda afirma que o clima é como uma realidade superficial, porque se produz e se altera muito rápido, enquanto a cultura evolui aos poucos e é dependente da existência de um passado com duração notável.

Cultura organizacional

A maioria das instituições possuem regras e normas que definem como ocorre o relacionamento e comportamento de seus colaboradores/servidores no ambiente organizacional. No entanto, poucos servidores têm conhecimento que essas normas foram estabelecidas pela cultura organizacional.

De acordo com Chiavenato (2004),

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 organização. Ela se refere ao sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais (Chiavenato, 2004).

Uma outra definição, apresentada por Schein (2004), aponta que a

cultura organizacional é um padrão de suposições básicas demonstradas, inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um dado grupo; que ensina a lidar com seus problemas externos de adaptação e internos de integração; que funcionou bem o bastante para ser considerado válido e, ainda, para ser ensinado aos novos membros do grupo como a forma correta de perceber, pensar, sentir em relação àqueles problemas (Schein, 2004).

Com essas definições, pode-se afirmar que a instituição espera que seus colaboradores/servidores ajam, nas atividades do cotidiano no ambiente interno de trabalho, de acordo com esses valores, princípios e normas estabelecidas. Para além disso, o segundo autor aponta que a cultura chega a orientar/impactar até no ambiente externo ao trabalho. Sobre isso, aqui é compreendido que seja no sentido de que alguns valores, comportamentos etc., estimulados pela instituição, podem extrapolar as “paredes” da instituição e servirem de forma positiva na vida pessoal do servidor, como por exemplo um treinamento sobre comportamento interpessoal.

É importante que as instituições orientem seus colaboradores/servidores para que possam compreender a cultura e conseguir colocá-la em prática, pois caso isso não aconteça, pode gerar conflitos até de entendimento, ou seja, do que a instituição espera do colaborador/servidor.

Chiavenato (2010) apresenta seis características principais da cultura organizacional, as quais se apresentam em vários graus e controvérsias:

- * Regularidade nos comportamentos observados: as interações entre os participantes se caracterizam por uma linguagem comum, terminologias próprias e rituais relacionados com condutas e diferenças.
- * Normas: são padrões de comportamento que incluem guias sobre a maneira de fazer as coisas.
- * Valores dominantes: são os principais valores que a organização advoga e espera que seus participantes compartilhem, como qualidade do produto, baixo absenteísmo e alta eficiência.
- * Filosofia: são políticas que afirmam as crenças sobre como os empregados ou clientes devem ser tratados.
- * Regras: são guias estabelecidos e relacionados com o comportamento na organização. Os novos membros devem aprender as regras para serem aceitos no grupo.
- * Clima organizacional: é o sentimento transmitido pelo local físico, como os participantes interagem, como as pessoas tratam os outros, clientes, fornecedores (Chiavenato, 2010).

Desse modo, os comportamentos, os costumes, as linguagens, as condutas, as diferenças culturais, religiosas etc., devem ser considerados pela instituição, antes da elaboração da cultura e no seu acompanhamento.

Em síntese, é possível notar que tanto o clima e cultura estão intimamente intrincados e suas fronteiras são definidas apenas arbitrariamente, conforme a lógica adotada pelo estudioso (Luck, 2010).

A cultura organizacional possui uma característica mais duradoura que o clima, conforme já mencionado. Já o clima tem caráter mais volátil, sendo formado pela sequência e abrangência de vivências continuadas e disseminadas, em vista do que é possível conhecê-la melhor e mais efetivamente por meio de avaliações contínuas.

METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa foi utilizada a pesquisa bibliográfica para aprofundar na revisão teórica voltada aos assuntos: clima e cultura organizacional.

O levantamento bibliográfico resulta em esclarecimentos, base teórica e conhecimento científico sobre o assunto, pelo interesse prático, com o objetivo de aplicar os resultados na solução de problemas atuais, por meio da descrição, análise e interpretação dos acontecimentos (Lakatos; Marconi, 2011).

Para Gil (2010, p. 50) a pesquisa bibliográfica é “a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, além de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

A fim de alcançar os objetivos propostos, utilizou-se da pesquisa descritiva que tem como objetivo principal, a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Um estudo descritivo analisa, registra, interpreta e descreve com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade, sem a interferência do pesquisador (Lakatos; Marconi, 2011). De acordo com

Oliveira (2010), este tipo de pesquisa permite ao “pesquisador a obtenção de uma melhor compreensão do comportamento de diversos fatores e elementos que influenciam determinado fenômeno”.

Além disso, a pesquisa descritiva tem como uma de suas características mais significativas, a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como, o questionário, a observação sistemática, entrevistas e outras técnicas empregadas em outras modalidades de pesquisas (Lakatos; Marconi, 2011).

A coleta de dados foi realizada, no mês de novembro de 2020, por meio da aplicação de um questionário com 18 perguntas, para 16 servidores de uma escola pública federal, no oeste do Estado do Paraná, de forma estruturada, isto é, formulado por meio de alternativas, com diferentes questões, sendo elas, objetivas com descrições ou opiniões dos respondentes.

Segundo Gil (2010) o questionário é uma técnica de pesquisa que permite obter “conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.”.

Na primeira parte do questionário teve intuito de identificar o perfil dos respondentes. A segunda parte teve o objetivo de verificar a satisfação dos servidores em relação ao clima organizacional. Em seguida, os dados foram mensurados para identificar o que era necessário mudar no clima organizacional na escola pública federal. Após isso, realizou-se uma análise para averiguar quais práticas que o gestor realiza para manter um bom clima, segundo os dados obtidos e estudos feitos.

ANÁLISE DOS DADOS

Este trabalho busca verificar qual é a percepção dos servidores públicos em relação ao clima organizacional da escola pública no oeste do Paraná. No entanto, também se verificou a satisfação desses servidores públicos em relação ao clima organizacional, visando reconhecer a importância de um ambiente de trabalho saudável.

Para atingir o objetivo acima, foi realizada uma primeira etapa com a aplicação de um questionário para os servidores para obter o perfil dos respondentes. A Tabela 3 traça esse perfil em relação aos fatores como: idade, gênero, estado civil, nível de escolaridade, categoria funcional e função na instituição.

Tabela 3. Perfil dos respondentes. Fonte: as autoras, 2020.

Descrição	Dados	Freq. (%)
Idade	18 a 25 anos	16,7
	26 a 35 anos	44,4
	36 a 45 anos	27,8
	Acima de 45 anos	11,1
Gênero	Feminino	55,6
	Masculino	44,4
	Casado	77,8

Descrição	Dados	Freq. (%)
Estado Civil	Solteiro	22,2
	Divorciado/separado	0
	Amasiado	0
Nível de escolaridade	Ensino médio	5,6
	Superior Incompleto	0
	Superior Completo	5,6
	Pós-Graduação Lato Sensu	33,3
	Mestrado	38,9
Categoria funcional	Doutorado	16,7
	Efetivo	82,4
Função na empresa	Contratado	17,6
	Docente	83,3
	Técnico	5,6
	Terceirizado	11,1

Ao analisar os dados expostos, percebe-se que a faixa etária dos servidores é bem diversificada, 16,7% possuem entre 18 a 25 anos, o maior número de servidores encontra-se entre 26 a 35 anos dando um percentual de 44,4%, 27,8% estão entre 36 a 45 anos e 11,1% acima de 45 anos.

Nota-se, ainda, que há uma diferença significativa de mulheres que atuam nesta escola, ou seja, 55,6% mulheres e 44,4% homens. Quanto ao estado civil, verifica-se que a maioria, isto é, 77,8% são casados e 22,2% solteiros.

Quanto ao nível de escolaridade, predominam os respondem que possuem mestrado, com 38,9%, o que é um dado muito importante para a escola, pois os servidores estão buscando aperfeiçoamento contínuo, além da maioria ter a função de docente, ou seja, 83,3% dos respondentes. Desses docentes, 82,4% são do quadro efetivo da escola. Esse alto “nível” de escolaridade mostra boa qualificação dos docentes e atualização profissional, o que é benéfico para os próprios docentes, para os estudantes e para a comunidade escolar em geral.

Em relação ao tempo de serviço, houve um empate na porcentagem de 27,8% para quem tem menos de 1 ano em relação aos que têm de 2 a 5 anos de trabalho na escola, isso mostra que a grande parte dos servidores são novos na instituição.

O Gráfico 1, a seguir, mostra melhor a distribuição do tempo de serviços dos demais respondentes.

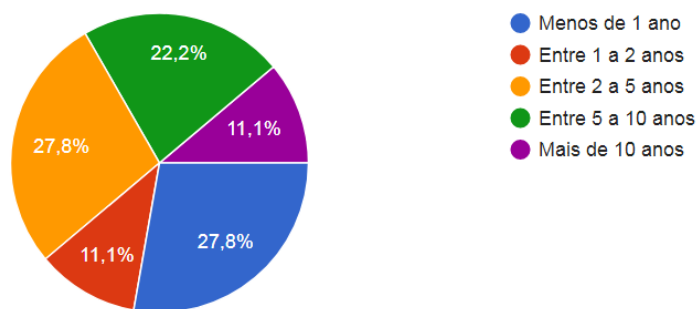


Gráfico 1. Tempo de serviço. Fonte: as autoras, 2021.

É importante ressaltar que o pequeno tempo de serviço desses servidores na escola pode influenciar no clima organizacional, pois o pouco tempo de vivência pode impactar no ambiente de trabalho e nas relações dentro da instituição (Tachizawa et al., 2010).

Em relação ao nível de satisfação no trabalho, percebe-se que no Gráfico 2, abaixo, que os servidores estão razoavelmente satisfeitos com 27,8% e 44,4% satisfeitos.

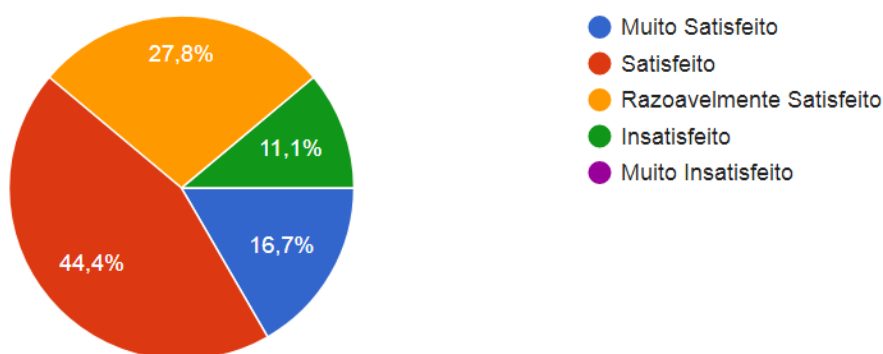


Gráfico 2. Satisfação em relação ao trabalho. Fonte: as autoras, 2021.

É importante mencionar que a satisfação com o trabalho pode refletir no clima organizacional, pois uma pessoa satisfeita no seu ambiente de trabalho geralmente tem atitudes positivas e está motivada, o que acarreta em um bom clima. Ao contrário, um servidor insatisfeito, geralmente tem atitudes negativas e fica desmotivado, o que pode influenciar negativamente os demais servidores, o que não contribui para um bom clima organizacional (Robbins et al., 2010).

Os Gráficos 3 e 4 abaixo demonstram se os servidores têm um bom relacionamento com os colegas na execução de atividades do cotidiano da escola.

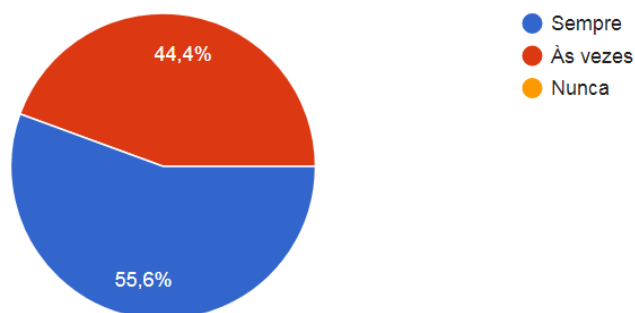


Gráfico 3. Relacionamento dos colegas na execução das atividades cotidianas. Fonte: as autoras, 2021.

Assim, nota-se no Gráfico 3, a seguir, que a maioria, ou seja, 55,6% dos respondentes disseram que têm um bom relacionamento com os colegas na execução de atividades do cotidiano da escola.

Já no Gráfico 4, abaixo, nota-se que o resultado foi bastante diversificado, pois 44,4% responderam que quase sempre tem um bom relacionamento na hora da execução das atividades, contra 27,8% que disseram que raramente, e 22,2% que o ambiente de trabalho atual sempre propicia um bom relacionamento interpessoal.

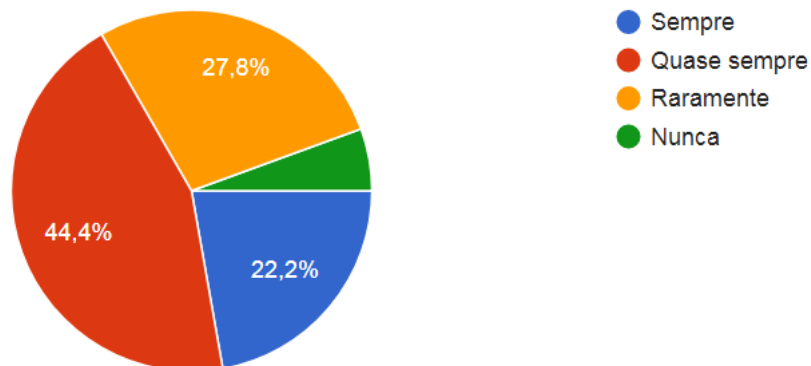


Gráfico 4. Ambiente de trabalho para o relacionamento interpessoal. Fonte: as autoras, 2021.

Desse modo, é importante mencionar que quanto melhor o relacionamento interpessoal, maior será o alcance dos resultados da organização e o atendimento das necessidades das pessoas, o que pode causar maior a satisfação e motivação no ambiente de trabalho, situações que contribuem para um melhor clima organizacional, conforme já discutido. De acordo com Chiavenato (2010), “as pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de interações com outras pessoas para poderem alcançar seus objetivos”.

Outro fator que influencia para um bom clima organizacional é a relação do chefe/líder com os demais membros da instituição. Em relação a isso, os Gráficos 5 e 6, demonstram a satisfação que o servidor possui de seu chefe e o reconhecimento/valorização dele em relação ao trabalho do servidor.

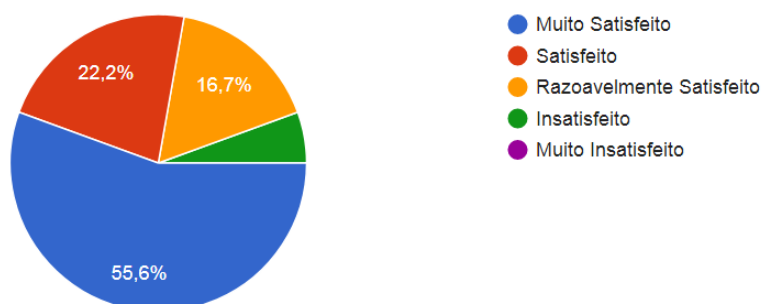


Gráfico 5. Satisfação com o chefe. Fonte: as autoras, 2021.

Nota-se que 55,6% dos servidores responderam que estão muito satisfeitos com a atual chefia e apenas 5,6% está insatisfeito. Nesse aspecto, um bom chefe/líder influencia nos relacionamentos interpessoais dos seus subordinados hierarquicamente, busca orientá-los e tenta proporcionar, preservar e incentivar comportamentos favoráveis para a organização em geral. Ademais, o clima organizacional pode ser transformado, pelo menos de forma parcial, pelo líder, em um ambiente agradável onde as necessidades dos colaboradores/servidores sejam atendidas.

No Gráfico 6, a seguir, mostra o reconhecimento e a valorização do chefe em relação ao trabalho do servidor, no qual 50% dos servidores responderam que se sentem muito satisfeitos e valorizados pelo chefe.

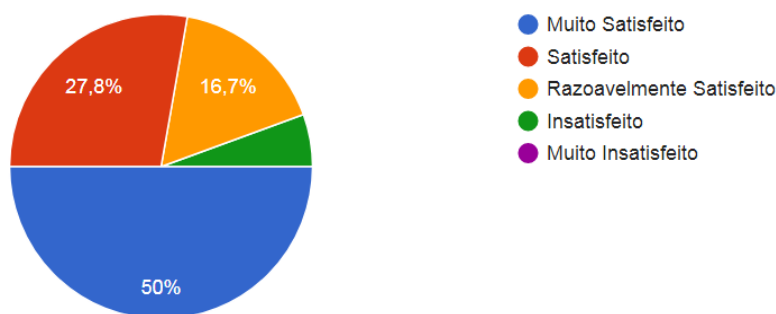


Gráfico 6. Reconhecimento e valorização do trabalho pelo chefe. Fonte: as autoras, 2021.

Diante do exposto, pode-se dizer que o chefe possui um papel fundamental em criar boas relações dentro da escola, conduzindo seus colaboradores/servidores a desenvolver as atividades com maior eficiência. No entanto, para que se tenha um ambiente saudável, dentre outros fatores, é necessário que o líder ouça as pessoas com frequência, pois assim, pode verificar e intervir em alguns problemas, às

vezes até de forma antecipada, o que é benéfico para os servidores envolvidos, bem como para a instituição de forma geral.

Dessa forma, quando o líder promove um ambiente de diálogo com a sua equipe, as pessoas sentem mais liberdade para contar questões que podem ser resolvidas e, assim, contribuir para melhorar o clima organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou verificar qual é a percepção dos servidores públicos em relação ao clima organizacional da escola pública no oeste do Paraná. Os objetivos específicos são: identificar e mensurar o que os servidores consideram necessário para um bom clima organizacional e apontar quais práticas que o gestor realiza para manter um bom clima organizacional na escola.

O estudo revelou que ocorre um bom relacionamento interpessoal, tanto entre colegas de trabalho quanto na chefia. O líder/chefe foi avaliado positivamente. Os servidores responderam que são reconhecidos e valorizados pela sua chefia.

Diante do exposto, pode-se inferir que, conforme a visão dos servidores em geral, o clima organizacional da escola estudada pode ser considerado positivo.

Levando em consideração que o clima organizacional é um conceito amplo e complexo, por mencionar as distintas percepções dos respondentes por meio de um número limitado de dimensões. No entanto, é por meio do clima organizacional que se pode identificar os fatores predominantes em cada instituição, como os colaboradores/servidores se sentem em relação às políticas da instituição.

Os objetivos desta pesquisa foram alcançados, podendo servir de base para futuras investigações.

O estudo mostra a relevância em realizar estudos voltados para o clima organizacional para eficiência na gestão escolar e o relacionamento interpessoal, pois é por meio delas que é possível sistematizar estratégias de caráter motivacional e a criação de novas perspectivas que ofereçam reais benefícios e subsídios para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato I (2010). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato I (2009). *Desempenho Humano nas empresas*. 6 ed. Barueri, SP: Manole.

Chiavenato I (2010). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8 ed. São Paulo: Atlas.

Coda R (1997). *Pesquisa de Clima Organizacional e Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. In: Bergamini, M. (Org.). *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança*, 2 ed. São Paulo: Atlas. 94-107p.

Gil A (2010). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas.

- Lacombe F (2012). Recursos Humanos: Princípios e Tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva.
- Lakatos E, Marconi M (2011). Metodologia Científica. São Paulo: Editora Atlas.
- Luck H (2010). Gestão da cultura e do clima organizacional da escola. São Paulo: Editora vozes.
- Mullins L (2004). Gestão da hospitalidade e comportamento organizacional. 4 ed. Porto Alegre: Bookman.
- Oliveira S (2000). Tratado de Metodologia Científica. 2 ed. São Paulo: Pioneira.
- Rizzatti G (2002). Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras. Florianópolis. Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina (Tese).
- Robbins S et al. (2010). Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Santos Filho J (1998). Democracia institucional na escola: discussão teórica. Revista de Administração Educacional, 1(2): 41-101.
- Schein E (2004). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Souza C (2014). Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações. Curitiba: Intersaberes.
- Tachizawa T et al. (2013). Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV.

Índice Remissivo

A

Automedicação · 98

C

Cultura organizacional · 55, 56

D

Doença de Chagas · 106, 108, 109

E

Enfermagem · 186, 187, 188, 190

Ensino de Física · 71, 73, 74

Estado do Pará · 106, 107, 108

Ética · 168

F

Farmacêutico · 101

Feira · 42, 43, 44

Ferreira Gullar · 177, 181

Filosofia · 167, 169, 175

G

Gestão da Qualidade · 168

H

Hibiscus sabdariffa L · 86

M

Metodologias · 72, 74

P

Poema sujo · 177, 181, 182, 183, 184

Público · 173

R

Representatividade · 39

S

Satisfação · 44, 54, 60, 62

U

Urbano · 9

Sobre os organizadores



  **Alan Mario Zuffo**

Engenheiro Agrônomo, graduado em Agronomia (2010) na Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). Mestre (2013) em Agronomia - Fitotecnia (Produção Vegetal) na Universidade Federal do Piauí (UFPI). Doutor (2016) em Agronomia - Fitotecnia (Produção Vegetal) na Universidade Federal de Lavras (UFLA). Pós - Doutorado (2018) em Agronomia na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Atualmente, possui 158 artigos publicados/aceitos em revistas nacionais e internacionais, 126 resumos simples/expandidos, 63 organizações de e-

books, 39 capítulos de e-books. É editor chefe da Pantanal editora e revisor de 18 revistas nacionais e internacionais. Contato: alan_zuffo@hotmail.com.



  **Jorge González Aguilera**

Engenheiro Agrônomo, graduado em Agronomia (1996) na Universidad de Granma (UG), Bayamo, Cuba. Especialista em Biotecnologia (2002) pela Universidad de Oriente (UO), Santiago de Cuba, Cuba. Mestre (2007) em Fitotecnia na Universidade Federal do Viçosa (UFV), Minas Gerais, Brasil. Doutor (2011) em Genética e Melhoramento de Plantas na Universidade Federal do Viçosa (UFV), Minas Gerais, Brasil. Pós - Doutorado (2016) em Genética e Melhoramento de Plantas na EMBRAPA Trigo, Rio Grande do Sul, Brasil. Professor Visitante na Universidade Federal de Mato Grosso do

Sul (UFMS) no campus Chapadão do Sul (CPCS), MS, Brasil. Atualmente, possui 52 artigos publicados/aceitos em revistas nacionais e internacionais, 29 resumos simples/expandidos, 33 organizações de e-books, 20 capítulos de e-books. É editor da Pantanal Editora e da Revista Agrária Acadêmica, e revisor de 19 revistas nacionais e internacionais. Contato: j51173@yahoo.com, jorge.aguilera@ufms.br.



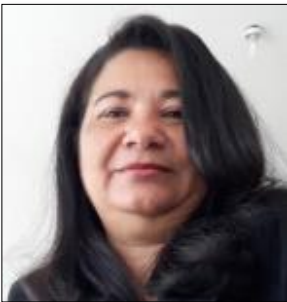
  **Bruno Rodrigues de Oliveira**

Graduado em Matemática pela UEMS/Cassilândia (2008). Mestrado (2015) e Doutorado (2020) em Engenharia Elétrica pela UNESP/Ilha Solteira. Pós-doutorando na UFMS/Chapadão do Sul-MS. É editor na Pantanal Editora e professor de Matemática no Colégio Maper. Tem experiência nos temas: Matemática, Processamento de Sinais via Transformada Wavelet, Análise Hierárquica de Processos, Teoria de Aprendizagem de Máquina e Inteligência Artificial. Contato: bruno@editorapantanal.com.



ID Rosalina Eufrausino Lustosa Zuffo

Pedagoga, graduada em Pedagogia (2020) na Faculdades Integradas de Cassilândia (FIC). Estudante de Especialização em Alfabetização e Letramento na Universidade Cathedral (UniCathedral). É editora Técnico-Científico da Pantanal Editora. Contato: rlustosa@hotmail.com.br



ID Aris Verdecia Peña

Médica, graduada em Medicina (1993) pela Universidad de Ciencias Médica de Santiago de Cuba. Especialista em Medicina General Integral (1998) pela Universidad de Ciencias Médica de Santiago de Cuba. Especializada em Medicina en Situaciones de Desastre (2005) pela Escola Latinoamericana de Medicina em Habana. Diplomada em Oftalmología Clínica (2005) pela Universidad de Ciencias Médica de Habana. Mestrado em Medicina Natural e Bioenergética (2010), Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba, Cuba. Especializada em Medicina Familiar (2016) pela Universidade de Minas Gerais, Brasil. Professora e Instructora da Universidad de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba (2018). Ministra Cursos de pós-graduação: curso Básico Modalidades de Medicina Tradicional em urgências e condições de desastres. Participou em 2020 na Oficina para Enfrentamento da Covi-19. Atualmente, possui 11 artigos publicados, e seis organizações de e-books



Pantanal Editora

Rua Abaete, 83, Sala B, Centro. CEP: 78690-000

Nova Xavantina – Mato Grosso – Brasil

Telefone (66) 99682-4165 (Whatsapp)

<https://www.editorapantanal.com.br>

contato@editorapantanal.com.br

