

A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA GESTÃO PÚBLICA DAS PREFEITURAS

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 27 - Edição 127 OUT/23 SUMÁRIO / 20/10/2023](#)

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.10026680

Sandra Lucimar Rodrigues de Souza¹

Chimene Kuhn Nobre²

Resumo

O clima organizacional de uma empresa está relacionado com a visão que o colaborador possui a respeito do seu ambiente de trabalho. O clima vai partir da gestão pública da empresa, neste caso da prefeitura que vem a corresponder ao Poder Executivo do Município. Sendo de extrema importância para que os servidores se sintam satisfeitos, motivados e gostem do seu ambiente de trabalho. Deste modo, o presente artigo trata da importância do clima organizacional na gestão pública das prefeituras, tendo como objetivo compreender do que se trata o clima organizacional, qual o papel da gestão pública e como estes são aplicados à estrutura das prefeituras. Trata-se de uma pesquisa de metodologia qualitativa com cunho bibliográfico, onde os resultados foram obtidos por meio de pesquisas em plataformas digitais entre os anos de 2018 e 2023, além de serem utilizados livros físicos e digitais e sites com dados referentes ao tema abordado. O presente artigo trouxe informações correspondentes a

uma temática ainda pouco estudada na atualidade, mas de extrema importância para a satisfação e harmonia dos servidores públicos.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Gestão Pública; Prefeitura.

Abstract

A company's organizational climate is related to the employee's view of their work environment. The climate will come from the company's public management, in this case from the city hall, which corresponds to the Executive Branch of the Municipality. It is extremely important for employees to feel satisfied, motivated and enjoy their work environment. Therefore, this article deals with the importance of the organizational climate in the public management of city halls, aiming to understand what the organizational climate is about, what the role of public management is and how these are applied to the structure of city halls. This is a qualitative methodology research with a bibliographic nature, where the results were obtained through research on digital platforms between the years 2018 and 2023, in addition to using physical and digital books and websites with data relating to the topic covered. This article brought information corresponding to a topic that is still little studied today, but is extremely important for the satisfaction and harmony of public servants.

Keywords: Organizational Climate; Public Management; City hall.

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional trata-se do clima presente em meio às empresas (DIAS, 2023). Esse ambiente organizacional pode possuir aspectos positivos ou negativos, conforme as demandas forem aplicadas em meio a empresa, as vantagens, desvantagens em pró dos colaboradores, os ganhos e perdas, expectativas e possíveis frustrações.

O termo gestão pública tem como finalidade atender as demandas da sociedade por bem estar em decorrência da oferta de bens e serviços públicos que são capazes de garantir dignidade à pessoa humana. Esse conceito, está vinculado às normas, políticas, regulamentações, restrições, incentivos e controles voltados à produção da realidade através da ação do Estado, sendo uma construção social que define os direitos e deveres que asseguram a convivência humana dos cidadãos (ARAÚJO, 2022).

Os objetivos deste artigo compreendem: averiguar a importância da teoria organizacional mediante a gestão pública das prefeituras; analisar o que compõe a estrutura do clima organizacional, identificar a relação da teoria da gestão organizacional com as melhorias organizacionais, bem como refletir a relevância de um clima organizacional favorável para a gestão de prefeituras.

O clima organizacional refere-se ao conjunto de percepções, sentimentos e atitudes dos colaboradores a respeito do seu local de trabalho (OLIVEIRA, 2023). O estudo do clima organizacional permite aos gestores conhecerem os pontos fortes e fracos da organização que precisam ser melhorados, assim auxiliando na tomada de decisões (SILVEIRA, 2020 p.6). Deste modo, questionou-se qual a importância do clima organizacional na gestão pública das prefeituras?

O tema abordado, compreende a importância da Teoria Organizacional no Clima Organizacional, tal qual sua relevância em meio a Gestão pública das prefeituras. Tema esse de grande relevância científica, pois possui poucos embasamentos referentes a área de pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Designando o clima organizacional

Segundo Dias (2023), o conceito de clima organizacional é simples, pois trata-se da combinação de atitudes praticadas por uma empresa, que possui como objetivo influenciar a percepção dos colaboradores a

respeito do empregador. Sendo que, todas as decisões tomadas pela empresa afetam a forma como os profissionais percebem seu local de trabalho.

De acordo com Silva, Tavares & França (2020), um clima organizacional positivo e harmônico possibilita um ambiente repleto de fatores motivacionais elevados, ótimas interações interpessoais, e maiores satisfações dos colaboradores, aumentando a qualidade e a produtividade da organização. Portanto, quando o clima é desfavorável ele compreende conflitos, insatisfação, quedas de motivação, menor qualidade e produtividade.

O clima organizacional abrange diversos aspectos, conforme Antonini & Zambarda (2021, p. 7) redigem:

O clima organizacional está diretamente relacionado com a percepção que grupo de colaboradores possuem em relação ao ambiente de atuação da organização, refletindo a imagem da organização, desde aspectos financeiros, políticos, formas de gestão, liderança, bem como, as diferentes percepções de cada colaborador.

Clima Organizacional também recebe uma definição por Chiavaneto (2014, p. 539):

O conceito de clima organizacional representa o quadro mais amplo da influência ambiental sobre a motivação. O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é

percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento.

De acordo com Costa & Vales (2019), o clima organizacional faz parte do cotidiano das organizações, de forma implícita, sendo uma área relevante para a motivação, pois cada indivíduo possui uma resposta diferente referente às mesmas situações. Deste modo, é um conceito relevante para os gestores das organizações.

Os autores Lins et al (2021) citam que o clima organizacional se refere a percepção coletiva que os colaboradores possuem sobre a organização da empresa, sendo este um dos maiores indicadores de ânimo individual e geral dos membros corporativos. Por meio dessa percepção e de fatores que o influenciam, são tomadas as decisões assertivas que resultam em um cenário de trabalho mais saudável.

2.2 Gestão Pública: definição

De acordo com a Secretaria da Educação do Paraná (2018), a administração pública começou a se organizar entre os séculos XVIII e XIX, na época ela ainda não possuía todos os princípios constitucionais que possui hoje. No século XX, se concentrava na eficiência e na qualidade da prestação de serviços públicos e na redução de custos, suprimindo carências do modelo burocrático, neste momento o modelo gerencial propôs mudanças nas estruturas organizacionais. Sendo essenciais a descentralização dos serviços públicos e a redução de níveis hierárquicos.

A Secretaria da Educação do Paraná (2018, p. 11), traz uma definição do que se trata Gestão Pública:

A partir do modelo gerencial, verificou-se a necessidade de uma nova administração eficaz,

eficiente, transparente, democrática e participativa, focada no planejamento estratégico das ações a serem desenvolvidas pelo poder público, e que permita a presença da sociedade em debates públicos, visando garantir que se façam valer os direitos da coletividade. A essa nova administração pública deu-se o nome de gestão pública.

Gestão Pública é um termo usado, de forma ampla, para definir o conjunto de atividades que envolvem a aplicação dos conhecimentos teóricos da Administração e das Ciências

Gerenciais no setor público ou no processo de interação com esse setor (FERREIRA, 2014, p. 13).

De acordo com a Secretaria da Educação do Paraná (2018) os objetivos da gestão pública trata-se de atingir resultados positivos quanto a prestação de serviços à população, e para que possam ser atingidos esses resultados é necessária uma integração entre quatro processos: planejamento, organização, execução e controle.

Os autores Bastos & Gonçalves (2021) trazem que gestão compreende os diversos assuntos presentes na organização, sendo a área que administra a empresa, auxiliando o bom desempenho, no melhor planejamento, com objetivo de um melhor retorno para a equipe e a empresa.

2.3 As prefeituras: uma análise de sua complexidade

De acordo com a ENAP Escola Educacional de Administração Pública (2018) a Prefeitura é o Poder Executivo Municipal, que possui como representante máximo o (a) prefeito (a). O prefeito trabalha conforme as delegações da agenda municipal, que são recebidas conforme as

demandas dos cidadãos, as complexidades dos problemas, o tamanho da população e do território do município, e as relações com os municípios vizinhos, etc. Os fatores irão apontar para a necessidade da administração pública em diversas unidades de gestão, onde cada uma possui suas competências.

Segundo Ferrari (2020), a prefeitura é a sede do Poder Executivo do município, que fica sob o comando do prefeito, e é dividida em secretarias do governo, como: a secretaria do meio ambiente, da saúde, da educação, dentre outras. O termo refere-se a um prédio público utilizado como sede do governo municipal.

O ENAP (2018), corrobora que a prefeitura é dividida em algumas administrações centralizadoras, sendo elas: o Gabinete do Prefeito, o Controle Interno, o Gabinete do Vice Prefeito, a Assessoria Jurídica, a Junta de Serviço Militar, a Chefia de Gabinete, a Secretaria Municipal de Administração e Fazenda, a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano e Obras Públicas, a Secretaria Municipal de Educação Esporte e Lazer, a Secretaria Municipal da Indústria, Comércio, Agricultura e Meio Ambiente, a Secretaria Municipal de Saúde, a Secretaria Municipal de Cultura e Turismo, e a Secretaria Municipal de Assistência Social.

Segundo Silva, Viana & Feitosa (2018), na administração pública, os gestores públicos compreendem a importância de conhecer as ferramentas da gestão pública que podem ser utilizadas para propiciar a construção de um bom ambiente de trabalho, transformando hábitos e permitindo que os colaboradores possam vivenciar melhores experiências na organização.

De acordo com a PGE do Mato Grosso do Sul (PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL, 2020), servidor público é aquele que serve a população. Sendo, portanto, toda pessoa que trabalha para uma repartição da administração direta, autarquias ou fundações. Sendo de natureza federal, estadual e ou municipal. Segundo Carvalho (2015), os

servidores públicos são agentes públicos que desenvolvem diversas funções.

2.4 A importância do Clima Organizacional em meio a gestão das prefeituras

De acordo com Silva, Viana & Feitosa (2018), o clima não é único em todas as organizações, e em decorrência a isso, torna-se importante a elaboração do clima organizacional no cotidiano laboral, atuando como agentes que promovem o bem-estar organizacional, para assim, alcançar a excelência nos serviços prestados pela esfera pública.

Os autores Silva & Crisóstomo (2019) redigem que a eficiência do setor público tem ganhado destaque, de tal modo que pode estar associada à otimização da aplicação de recursos, possibilitando assim a ampliação da qualidade de serviços prestados à população, essa eficiência contribui para alcançar um melhor desempenho socioeconômico.

O clima organizacional é de extrema importância para o meio organizacional, pois como descrito por Peynaud (2020, p.14):

Dentro do âmbito profissional, as relações entre as pessoas tornam-se ainda mais essenciais, sabendo que a grande maioria das profissões exige atividades em conjunto para atingir o objetivo final. Portanto, manter a harmonia e aflorar o senso de coletividade deve ser o foco das organizações.

Conforme redige Queiroz (2021) é importante que as organizações invistam nos funcionários, fornecendo treinamentos, e motivando-os, através das próprias atitudes mostrando a estes a importância do bom

convívio e do incentivo dentro da equipe, para que assim valorizem a presença dos colegas e possam auxiliar uns aos outros na instituição.

3 METODOLOGIA

Para a realização do presente artigo foi utilizada como metodologia a pesquisa qualitativa com cunho bibliográfico. Sendo utilizados como fonte de pesquisa artigos científicos, livros físicos e online, publicações periódicas entre os anos de 2018 e 2023, e por se tratar de um assunto pouco estudado na atualidade foram resgatadas fontes de alguns sites.

Segundo Gil (2002), a metodologia descreve os procedimentos que irão ser utilizados para a realização da pesquisa, o modo como ela vai ser organizada depende de cada tipo de pesquisa. E na realização da pesquisa vão ser analisados os seguintes aspectos: tipo de pesquisa, a população e a amostra, a coleta de dados, e a análise de dados.

De acordo com Godoy (1995) a pesquisa qualitativa se refere às questões ou focos de interesses amplos, que se definem conforme o estudo se desenvolve. Esse modelo de pesquisa envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos por meio do contato do pesquisador com a situação estudada.

A pesquisa bibliográfica se desenvolve por meio de materiais já elaborados, sendo estes retirados principalmente de livros e artigos científicos. Esse modelo de pesquisa permite ao investigador a cobertura de uma diversidade de fenômenos mais ampla do que a pesquisa de forma direta (GIL, 2002).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 A estrutura do Clima Organizacional

Por meio das pesquisas realizadas na construção do presente artigo, torna-se possível a compreensão de que o termo clima organizacional

trata-se da visão do colaborador mediante o que ocorre na empresa, às normas e regras regidas por ela, a organização do ambiente, os aspectos de gestão, liderança, as questões financeiras, a interação entre os colaboradores, dentre outras características. Sendo de grande importância para que a organização/instituição esteja evoluindo positivamente.

Como descrito por Dias (2023), o clima organizacional é uma combinação de atitudes praticadas por uma empresa, tendo como objetivo influenciar a percepção dos colaboradores a respeito do empregador. Os autores Antonini & Zambarda (2021) corroboram que o clima organizacional se trata da percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de atuação da organização, mediante há alguns aspectos.

Segundo os autores Santos et al (2022), a gestão do clima organizacional é atribuída ao setor de Recursos Humanos que tem como missão tornar o ambiente harmônico e agradável, com o objetivo de estimular a participação dos colaboradores em busca de melhores resultados.

Deste modo, compreende-se que tudo o que ocorre no meio organizacional influencia de forma direta no modo de agir do colaborador. Sendo assim, é necessário a realização de avaliações recorrentes, para observar como está o clima no ambiente de trabalho conforme a visão de cada colaborador.

Para Santos et al (2022) é importante que ocorra realização de diagnóstico do clima organizacional para assim avaliar características complexas e importantes da empresa que envolvem o interesse, a dedicação, a motivação, a liderança, relacionamento interpessoal, o reconhecimento, e a recompensa por meio da visão dos colaboradores.

No meio organizacional é importante que haja um clima favorável, para que assim a empresa, a instituição ou a organização percorra por um caminho positivo. Isso aplica-se tanto às empresas públicas como às privadas.

De acordo com os autores Costa & Vales (2019), no Brasil há pesquisas desenvolvidas em organizações privadas que demonstram que o clima organizacional é essencial para que a motivação seja desenvolvida e aperfeiçoada. Já ao tratar do setor público, os autores Marzzoni & Pereira (2020) ressaltam que a gestão de pessoas nesse ambiente é um desafio maior, pois devem seguir as legislações da área, e realizar a prestação de contas ao cenário público por ser um serviço destinado aos cidadãos da sociedade.

4.2 A influência do Clima Organizacional na Gestão Pública

Conforme descrito por Tadeo & Aranha (2023), o clima organizacional pode ser um aliado ou um inimigo para a empresa, sendo que a empresa que possui um bom clima possui seus colaboradores motivados e satisfeitos, possuem uma boa lucratividade e produtividade, já a empresa que não tem um bom clima organizacional tem alta rotatividade e diversos prejuízos.

Portanto, é notório que um bom clima organizacional vai ser responsável pela permanência do colaborador no ambiente de trabalho, por suas melhorias, motivação, satisfação, pela harmonia entre os colegas de trabalho e pela vontade de sempre fazer o melhor pela sua empresa. Deste modo, é nítido que um ambiente harmônico gera benefícios tanto aos próprios colaboradores, como a empresa.

Em contrapartida, um clima organizacional ruim e desagradável, desestrutura o ambiente de trabalho, pois os colaboradores vão viver desmotivados, insatisfeitos, improdutivos, desgastados, com sentimento de desvalorização, o que pode acarretar problemas de saúde física e/ou emocional. A falta de harmonia no ambiente de trabalho pode fazer com que os colaboradores vivam em constante conflito uns com os outros, o que pode atrapalhar o rendimento dos colaboradores e por consequência o da empresa.

Segundo Lins et al (2021) um clima organizacional ruim se relaciona a doenças, sendo a mais comum o estresse, que é a vertente mais preocupante ao se tratar do bem-estar do colaborador, pois acarreta danos à saúde física e mental, podendo prejudicar no seu desempenho de atividades.

Ainda de acordo com Lins et al (2021) o estresse relacionado ao ambiente de trabalho gera impacto na saúde física e mental do trabalhador, resultando em problemas psicológicos, tendo como exemplo: dores de cabeça, ansiedade, dificuldades de concentração e tomada de decisões, sintomas depressivos, alterações de sono, e até mesmo quadros psiquiátricos, como a depressão, a Síndrome de Burnout e o Distúrbio de Estresse Pós-traumático.

Deste modo, entende-se que quando o clima é desfavorável, ele resulta em uma diversidade de complicações na vida dos colaboradores, acarretando não somente ao seu desempenho no trabalho, mas também a saúde.

De acordo com Queiroz (2021) o clima organizacional faz com que o funcionário se comprometa ou não com a organização. Quando o clima é bom, o funcionário se dispõe, se dedica, é feliz e grato por fazer parte da equipe e do corpo institucional. Segundo Costa (2019) as questões relacionadas ao bem-estar, é responsável pelos colaboradores manterem interesse na permanência do quadro de funcionários da organização.

O que leva a crer que um clima ruim leva o colaborador a se sentir infeliz, insatisfeito, e sem realizações. Resultando em alguns casos na permanência angustiante no emprego, ou no pedido de demissão do local de trabalho. Este é um dos motivos que geram uma grande rotatividade de empregadores em um único local de trabalho.

Segundo Silva, Silva & Bergamini (2018), as organizações estão cada vez mais atentas ao clima organizacional, pois pessoas que trabalham em

lugares satisfatórios vivem mais felizes, apresentam melhor qualidade de vida profissional e pessoal e são mais produtivas.

4.3 A Gestão Pública do Órgão Executivo Municipal

Como citado pelo Supremo Tribunal Federal (STF, 2023), há uma divisão de poderes no Brasil, sendo estes: o Poder Legislativo, o Poder Executivo e o Poder Judiciário. A Câmara Municipal de Conselheiro Mairink (2022), mostra a divisão dos poderes em suas esferas.

Por meio dessas informações é possível compreender que no Brasil há uma divisão de poderes, sendo eles: Executivo, Legislativo e Judiciário. Sendo que cada poder é responsável por cuidar de suas atribuições e demandas, para que no fim haja uma administração pública funcional.

De acordo com a Câmara Municipal de Conselheiro Mairink (2022), o Poder Executivo responsável pela administração do Estado, a nível Federal seu representante é o presidente, a nível estadual os representantes são os governadores, e a nível municipal o representante é o prefeito. No Poder Legislativo, os representantes são os deputados federais, deputados estaduais, deputados distritais e vereadores, sendo a função básica legislar. Já o Poder Judiciário interpreta e executa as leis, sendo chefiado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), e pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), tendo tribunais regionais espalhados pelo país.

Compreende-se que a prefeitura é o órgão do Poder Executivo Municipal, e neste ambiente são recebidas as demandas provindas da cidade. Ela é repartida em secretarias, para que assim, cada uma atenda às suas respectivas demandas de forma mais equilibrada, tendo como exemplo a Secretaria da Educação que é responsável por tudo o que faz parte da educação municipal da cidade.

Como citado pela ENAP (2018) a Prefeitura é o Poder Executivo Municipal, que possui como representante máximo o(a) prefeito(a). Ferrari (2020), corrobora que a prefeitura é dividida em secretarias de governo, citando

algumas delas: a secretaria do meio ambiente, da saúde, da educação, dentre outras.

Conforme os dados apresentados por Diniz (2019), as prefeituras são, em maior parte, as maiores empregadoras das cidades. Havendo dados do Centro de Liderança Pública (CLP) de que o funcionamento público municipal consta 57% dos servidores do Brasil.

Normalmente, o poder público municipal se divide em secretarias, para organizar as demandas de cada município da melhor forma possível, mas pode ocorrer que as secretarias não dialoguem entre si, atrasando os processos e a qualidade do serviço entregue. Portanto, é necessário um alinhamento entre as áreas (DINIZ, 2019).

Sendo, portanto, de extrema importância que o clima deste setor público seja agradável, pois se trata de um ambiente destinado a melhorias da cidade ou do município em questão. E para que sejam realizadas constantes evoluções no local de trabalho, é imprescindível que a gestão e os servidores estejam satisfeitos com suas demandas, e consigam encaminhar para uma caminhada positiva em relação a administração da cidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao referir-se a clima organizacional, trata-se da visão que os colaboradores possuem a respeito do seu ambiente de trabalho, das normas, regras e conduções realizadas pelos gestores em meio a empresa. O modo como o clima é estabelecido diz como será o agir do colaborador.

A gestão de uma empresa é conduzida pelo gestor, a eficácia dele irá influenciar nas melhorias da empresa. Fazem parte dessas melhorias, o resultado positivo dos colaboradores, sua produtividade, motivação e satisfação. Tendo-se esse ponto em vista, é possível compreender que quanto mais positivos forem os resultados, maior será o retorno para a empresa.

A gestão pública tem por objetivo atingir os melhores resultados na empresa, portanto, ao tratar-se do Poder Executivo Municipal, ou seja, a prefeitura, o que se procura são os melhores resultados na gestão da cidade ou do município, por meio do trabalho do prefeito e dos servidores de ambas as secretarias.

Deste modo, pode-se perceber que é de extrema importância um clima organizacional bem elaborado mediante a gestão pública de uma prefeitura, pois por meio de capacitações, regras que realmente se seguem à risca, gestores comprometidos com as melhorias, os servidores sempre estarão satisfeitos com seus afazeres, sentindo prazer em seu trabalho.

Por se tratar de um tema relevante, mas pouco pesquisado, houve certo nível de complexidade em relação a coleta de dados, entretanto esta segue sendo uma temática de extrema importância a ser pesquisada, pois compreende as melhorias em meio a gestão pública das prefeituras, a satisfação dos servidores e por consequência uma melhor administração no meio.

REFERÊNCIAS

ANTONINI, T. R. B.; ZAMBARDA, A. B. **Empresas Exponenciais**: um Estudo de Caso sobre o Clima Organizacional. UFAM BUSINESS REVIEW.

Chapecó, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/ufambr/article/view/8600/6613>.

Acesso em: 20 set. 2023.

ARAÚJO, M. A. D. (org). **GESTÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA NO BRASIL**. 1 ed. Natal: EDUFRN, 2022. Disponível em:

https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/51042/1/Gest%C3%A3o_P%C3%BAblica_Contempor%C3%A2nea_no_Brasil_ARA%C3%9AJJO_2022.pdf.

Acesso em: 08 out. 2023.

CÂMARA MUNICIPAL DE CONSELHEIRO MAIRINK. **Os três poderes.**

Conselheiro Mairink, Paraná, 2022. Disponível em:

<https://www.camaracmk.pr.gov.br/os-tres-poderes/>. Acesso em: 07 out. 2023.

COSTA, F. F. J. CLIMA ORGANIZACIONAL E SUAS RELAÇÕES COM O BEM ESTAR DO TRABALHADOR 1. **REPOSITÓRIO ANIMA EDUCAÇÃO.** Santa Catarina, 2019. Disponível em:

https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/11781/1/FRANCISCO_AD6.pdf. Acesso em: 06 out. 2023.

COSTA, A.R.V.B.; VALES, W.H.C. **CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO NO DESEMPENHO DO COLABORADOR EM UMA EMPRESA LOCADORA DE TRANSPORTES DE CARGA EM CANAÃ DOS CARAJÁS-PA. PARAUEBAS,** 2019. Disponível em: <https://bdta.ufra.edu.br/jspui/bitstream/123456789/630/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>. Acesso em: 29 set. 2023.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** EDITORA CAMPUS. Rio de Janeiro: 2003. ed. 7. p. 539. Disponível em:

<https://profeltonorris.files.wordpress.com/2014/02/livro-teoria-geral-da-administrac3a7c3a3o.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

DIAS, G. **Clima Organizacional:** Descubra e Transforme sua Empresa!.

GUPY, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/clima-organizacional>. Acesso em: 20 set. 2023.

DINIZ, G. Gestão de Pessoas nos municípios: como fazer e por onde começar?. **CENTRO DE LIDERANÇA PÚBLICA.** 2019. Disponível em:

<https://www.clp.org.br/gestao-de-pessoasnos-municipios-gpsp-cp7/>. Acesso em: 08 out. 2023.

ENAP. **Políticas Públicas e Governo Local.** Brasília, 2018. Disponível em:

https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/6627/2/PPGL_M%C3%B3dulo%201.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

FERRARI, M. Qual é a função do prefeito, direitos e deveres. **CNN BRASIL**.

São Paulo, 2020. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/entenda-a-funcao-dos-prefeitos-e-saibaquanto-eles-ganham-no-brasil/>. Acesso em: 26 set. 2023.

FERREIRA, M. A. M. **GESTÃO PÚBLICA**. Florianópolis: CAD Departamento de Ciências da Administração, 2014. Disponível em:

<https://posadministracao.ufv.br/wpcontent/uploads/2012/02/PROFIAP-Gestao-Publica-Final.pdf>. Acesso em: 28 set. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em:

https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 06 out. 2023.

GODOY, A. S. INTRODUÇÃO À PESQUISA QUALITATIVA E SUAS POSSIBILIDADES. **RAE**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCgnnC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 set. 2023.

LINS, F. J. P. *et al.* **CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL: INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. REVISTA VOX

METROPOLITANA. Recife, 2021. Disponível em:

<https://revistavox.metropolitana.edu.br/wpcontent/uploads/2021/07/04.pdf>. Acesso em: 08 out. 2023.

MARZONINI, D. N. S. PEREIRA, Y. **Gestão de pessoas**: estudo de caso do clima organizacional em uma instituição pública. Research, Society and Developmet. 2020. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/341607678_Gestao_de_pessoas_estudo_de_caso_do_clima_organizacional_em_uma_instituicao_publica. Acesso em: 08 out. 2023.

OLIVEIRA, K. **Pesquisa de Clima Organizacional**: saiba o que é e como implementar na sua empresa. PERSPECTIVA Consultores Associados Ltda.

2023. Disponível em: <https://blog.academiaperspectiva.com/pesquisa-de-clima-organizacional-saiba-o-que-e-e-como-implementar-na-sua-empresa/>. Acesso em: 17 set. 2023.

PEYNAUD, M. E. A. ANÁLISE DE CLIMA ORGANIZACIONAL NA DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS LOCALIZADA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA. **Repositório Universitário da Ânima** (RUNA). Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/16111>. Acesso em: 30 set. 2023.

PGE – Procuradoria Geral do Estado Mato Grosso do Sul. **Servidor público é aquele que trabalha para servir a sociedade**. GOVERNO DO MATO GROSSO DO SUL. 2020. Disponível em: <https://www.pge.ms.gov.br/servidor-publico-e-aquele-que-trabalha-para-servir-a-sociedade/>. Acesso em: 01 out. 2023.

QUEIROZ, F. F. RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: COMO O CLIMA ORGANIZACIONAL INFLUENCIA NO TRABALHO DO FUNCIONÁRIO PÚBLICO. **Repositório Institucional UFRN**. Rio Grande do Norte, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/44534/1/RelacoesInterpessoaisAmbiente_Queiroz_2021.pdf . Acesso em: 05 out. 2023.

SANTOS, R. N. *et al.* **Clima Organizacional**. UniSALESIANO. Araçatuba, 2022. Disponível em: <https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2022/01/Artigo-ClimaOrganizacional-Pronto.pdf>. Acesso em: 06 out. 2023.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO PARANÁ. **INTRODUÇÃO A GESTÃO PÚBLICA**. Unidade 1 – Gestão Pública: Princípios e Fundamentos. Paraná: Gestão em Foco, 2018. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_em_foco/gestao_publica_unidade1.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

SILVA, C. R. M.; CRISÓSTOMO, V. L. Gestão fiscal, eficiência da gestão pública e desenvolvimento socioeconômico dos municípios cearenses.

RAP Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/RQSK9HMxNJSkzMRtqFLtCyM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 28 set. 2023.

SILVA, F. D.; SILVA, E. R.; BERGAMINI, G. B. **O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL.** Rev Cient Fac Educ e Meio Ambiente [Internet] FAEMA. ;8(2):745-749. 2018. Disponível em: <https://revista.faema.edu.br/index.php/Revista-FAEMA/article/view/603>. Acesso em 06 out. 2023.

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.1, n.1. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/episteme/article/view/2121/1293>. Acesso em: 18 set. 2023.

SILVA, T. M.; VIANA, C. M. C.; FEITOSA, L. C. **O impacto da Gestão do clima Organizacional no Comportamento das Pessoas do Setor Público.** Id On Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia. 2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1307/1923>. Acesso em: 26 set. 2023.

SILVEIRA, C. S. R. **Clima Organizacional no Setor Público** – Estudo de Caso. UFRRJ. Rio de Janeiro, 2020, p. 6. Disponível em: <https://itr.ufrj.br/portal/wpcontent/uploads/2021/01/05.20-CASSIANO-SANTANA-RAMOS-SILVEIRA.pdf>. Acesso em: 18 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. **Cartilha STF na escola.** Brasília, 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/hotsites/comvoce/cartilha_A5.pdf. Acesso em: 07 out. 2023.

TADEO, T. T.; ARANHA, J. G. **Fatores do clima organizacional e seus impactos no grau de satisfação em colaboradores de uma**

organização. Revista Gestão em Foco. e.15. 2023. Disponível em:

<https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2023/02/Fatores-do-clima-organizacional-e-seus-impactos-nograu-de-satisfa%C3%A7%C3%A3o-em-colaboradores-de-umaorganiza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 06 out. 2023.

¹ Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia Campus Porto Velho Zona Norte. e-mail: sandraforumslo@gmail.com

² Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia Camus Porto Velho Zona Norte. Mestre em Patrimonio Cultural (PPGPC/UFSM). e-mail: chimenkn@gmail.com

[← Post anterior](#)

RevistaFT

A **RevistaFT** têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2” em 2023.** Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:

(21) 98159-7352

WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:

contato@revistافت.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.
Dr. João Marcelo Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de Lacerda Mendes



48.728.404/0001-
22

CAPES –

Coordenação de
Aperfeiçoament
o de Pessoal de
Nível Superior
(CAPES),
fundação do
Ministério da
Educação (MEC),
desempenha
papel
fundamental na
expansão e
consolidação da
pós-graduação
stricto sensu
(mestrado e
doutorado) em
todos os estados
da Federação.

Orientadoras:

Dra. Hevellyn
Andrade
Monteiro
Dra. Chimene
Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada
periodicamente
em
[revistaft.com.br/e
xpeditente](http://revistaft.com.br/expense) Venha
fazer parte de
nosso time de
revisores
também!

Copyright © Editora Oston Ltda. 1996
- 2023

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil