

PERCEPÇÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE CARREIRA SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA PREFEITURA DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Luciana Codognoto da Silva¹
Thaís Nogueira da Silva²

RESUMO: Este estudo busca investigar a percepção de servidores municipais de carreira sobre o clima organizacional em uma Prefeitura Municipal, localizada no interior do Estado de Mato Grosso do Sul. Para tanto, utilizou-se, como método, uma pesquisa de campo de caráter descritivo, de natureza quanti-qualitativa. Para coleta de dados, aplicou-se um questionário contendo questões abertas e fechadas. Foram distribuídos 32 questionários entre os servidores concursados, no total, obteve-se 28 respondentes. Os resultados revelaram que o clima da organização pode ser considerado favorável, mas com ressalvas, que devem ser analisadas pela instituição, principalmente no quesito comunicação e concessão de benefícios. A partir deste trabalho, espera-se que mais pesquisas sobre clima organizacional sejam desenvolvidas em instituições públicas municipais no país.

Palavras-chave: Administração Pública. Clima Organizacional. Servidor Público.

PERCEPTIONS OF CAREER MUNICIPAL PUBLIC SERVANTES ABOUT THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN A CITY HALL IN THE STATE OF MATO GROSSO DO SUL

ABSTRACT: This article aims to investigate the perception of career municipal employees regarding aspects of their organizational environment in a Municipal Prefecture located in the interior of the State of Mato Grosso do Sul. To do so, a descriptive field research of a quantitative and qualitative nature was used as the method. For data collection, a questionnaire containing open and closed questions was applied. 32 questionnaires were distributed among the civil servants, and a total of 28 responses were obtained. The results revealed that the organizational climate can be considered favorable, but with some reservations that need to be analyzed by the institution. The variable of interpersonal relationships among colleagues and superiors obtained a high level of satisfaction among participants, while communication was also considered positive but with room for improvement. It was also identified that some employees are not satisfied with the absence of benefits that could be provided by the municipal administration, which could lead to a sense of recognition deficit among workers. Overall, the study emphasizes the importance of valuing public servants and organizational climate for public entities.

Keywords: Public Administration. Organization Climate. Public Server.

¹Doutora em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Assis. Professora Adjunta da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), atuando nos cursos de graduação e pós-graduação (Lato sensu). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6807-7800>

²Graduada em Gestão Financeira pela Universidade do Mato Grosso do Sul (UFMS). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1154-5992>

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Fiorese e Martinez (2016), as pessoas que trabalham nas organizações estão passando por constantes transformações e sofrendo influências tanto de acontecimentos internos quanto externos. Segundo os autores, atualmente, as instituições estão se deparando com trabalhadores que exigem cada vez mais um adequado clima organizacional para o desenvolvimento de suas atividades.

Para Pires e Macêdo (2006,) no contexto das organizações públicas, existe uma luta de forças entre as transformações e as inovações das organizações no mundo atual em face à existência de burocracias e dinâmicas ainda muito enraizadas. Dentro desse ambiente complexo, estão presentes os servidores públicos. Nesse sentido, entender o clima organizacional dessas instituições também permite acompanhar as percepções das pessoas nelas inseridas.

Para Maximiano (2022), o clima organizacional está relacionado ao sentimento da pessoa em relação a instituição e aos seus dirigentes, se referindo à qualidade de vida presente no ambiente de trabalho. A partir dessa explanação, apresenta-se como problemática desta pesquisa: como está o clima organizacional em uma Prefeitura Municipal, localizada no interior do Estado de Mato Grosso do Sul? Para responder a esse questionamento, definiu-se, como objetivo geral, investigar a percepção dos servidores municipais de carreira quanto aos aspectos de seu ambiente/clima organizacional.

O interesse nessa temática surgiu pelo fato de a pesquisadora também ser servidora pública municipal e por considerar a importância da gestão em conhecer os sentimentos dos servidores sobre a referida organização. Além disso, estudos nessa área fomentam cada vez mais discussões acerca do clima organizacional na administração pública como um todo. Conforme destacam Souza e Bächtold (2020), a amplitude da administração pública possibilita desenvolver estudos voltados a diversos temas e locais, contribuindo para o aprimoramento dos serviços prestados aos cidadãos e melhorando a satisfação tanto de servidores públicos quanto da população.

Por fim, este estudo encontra-se dividido em quatro partes. Na primeira, será apresentado o referencial teórico da pesquisa. Na segunda, a metodologia, seguida da análise dos dados e discussão dos resultados. Por fim, serão apresentadas as considerações finais da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Administração Pública e Serviço Público: Revisitando Debates

O serviço público no Brasil é responsável por fornecer uma série de serviços essenciais para a

população, sendo prestados por diversas instituições, seja da administração direta ou indireta, nas esferas federal, estadual e municipal.

Para Alves (2014), a concepção de serviço público está relacionada diretamente ao modelo de Estado utilizado em um dado momento histórico, aos propósitos estabelecidos pelo Estado, à estrutura de organização e às formas de atuação e responsabilidade atribuídas à Administração Pública. Logo, este conceito está intrinsecamente ligado ao contexto histórico, sendo afetado pelo modelo de Estado adotado.

Foi através da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que o serviço público passou a ser tratado de uma forma ampla no país. Um exemplo é o Artigo 37, que em seu *caput*, estabelece os princípios que regem a administração pública direta e indireta, e, assim, o serviço público, sendo os seguintes: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Di Pietro (2010) considera serviço público como toda atividade que tem o objetivo de satisfazer as necessidades coletivas, sendo executada direta ou indiretamente pela Administração Pública. Ainda de acordo com a autora, o serviço público é uma das abrangências da Administração Pública. Soares (2020, p. 288) complementa que: “pelo serviço público, a Administração atinge o ápice da sua razão de ser, na medida em que se converte em prestadora de um serviço”.

Para entender a administração pública, é preciso destacar as suas características, construídas no decorrer do tempo. Segundo Chiavenato (2020), o Brasil adotou três modelos de Administração: a Patrimonialista, a Burocrática e a Gerencial. Na Administração Patrimonialista, o Estado era uma extensão do poder do soberano, onde se configurava a corrupção e o nepotismo com o servidor possuindo *status* de nobreza. Já a Administração Burocrática surgiu com o Estado Liberal, na segunda metade do século XIX, para combater as características patrimonialistas presentes no setor público, através de um controle rígido dos processos. Já a Administração Gerencial atua de maneira mais flexível, com mais qualidade, agilidade, foco nos resultados, controle de gastos públicos, configurando uma administração aberta a novas ideias.

Embora a administração pública brasileira siga o modelo gerencial, o que ocorre, na verdade, é a coexistência dos três modelos (patrimonial, burocrático e gerencial) na prática contemporânea. Para Trigo (2020), as características dos modelos de administração e os aspectos do cargo público da época colonialista criaram inúmeros enunciados sobre o servidor público, expondo-o a vários discursos não favoráveis à sua atuação. A autora, ao analisar os enunciados desfavoráveis criados acerca do servidor público, observou que os discursos negativos ainda estão muito consolidados na sociedade.

Di Pietro (2010) conceitua o termo servidor público em sentido amplo, como qualquer pessoa física que possui vínculo empregatício com remuneração paga pelos cobres públicos, pela prestação de serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta.

A Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) também trouxe normas para os servidores públicos. É a partir dela que se adota o termo servidor público e não mais funcionário público. Foi ela quem consolidou como regra a aprovação prévia em concurso público para investidura em cargo ou emprego público, proporcionando maior eficiência do serviço público, e, claro, evitando influências políticas ou favorecimentos de particulares.

Cumprir destacar que, embora se tenha a obrigatoriedade de concurso público, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) também prevê exceções para contratação sem concurso, como, por exemplo, as contratações por tempo determinado, que visam atender necessidades excepcionais de interesse público, e investidura em cargo comissionado, sendo os ocupantes do cargo nomeados pela autoridade competente do órgão. De acordo com Santana e Vasconcelos- Junior (2023), a autoridade competente tem que dispor de um motivo legal para nomeação, sendo que os ocupantes do cargo em comissão possuem responsabilidade na preservação do correto funcionamento da instituição a qual pertencem.

2.2 Cultura e Clima Organizacional: Alguns Apontamentos

Segundo Lacombe (2021), as normas que direcionam as atividades e as escolhas de uma organização são condicionadas pela cultura. Portanto, não tem como falar de clima organizacional sem antes entender o conceito de cultura organizacional.

Chiavenato (2020) define a cultura organizacional como o conjunto de hábitos e crenças determinados a partir de atitudes, normas, expectativas e valores que são compartilhados pelos integrantes da organização. A cultura reflete a mentalidade predominante da empresa, ela orienta o comportamento de seus membros e guia as ações para alcançar os objetivos organizacionais.

Fiorese e Martinez (2016, p. 103) abordam que “a cultura de uma empresa tem forte ligação com a liderança de seu criador, seu líder [...]”. Então, pode-se dizer que, embora a administração pública em geral seja pautada em normas e legislações, ela poderá sofrer alterações de acordo com o tipo de gestão aplicada por quem está à sua frente.

Ao realizarem estudos sobre os traços e as características da cultura organizacional de organizações públicas, Pires e Macêdo (2006) constataram que a estrutura organizacional do setor público brasileiro apresenta formas complexas e inúmeros níveis de hierarquia. Essa estrutura é marcada por um modelo ainda paternalista, com alto controle sobre a movimentação de pessoal, assim como na distribuição de empregos, cargos e comissões, de acordo com interesses políticos. Além disso, elas são estruturas bastante estáveis, que resistem à mudança e à implantação de novas tecnologias, e a cultura

é influenciada pela interferência política e administrativa, orientadora das práticas de gestão.

Um ponto a se destacar é que a cultura e o clima organizacional relacionam-se entre si. Segundo Lacombe (2021, p.249), o clima organizacional “reflete a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas da empresa. Ele é fortemente influenciado pela cultura da empresa”. O autor complementa que, a partir do clima, é possível visualizar o grau de satisfação dos funcionários em relação ao ambiente da organização, sendo o clima vinculado:

À motivação, à lealdade e à identificação com a empresa, à colaboração entre as pessoas, ao interesse no trabalho, à facilidade das comunicações internas, aos relacionamentos entre as pessoas, aos sentimentos e às emoções, à integração da equipe e outras variáveis intervenientes (LACOMBE, 2021, p. 249).

Robbins e colaboradores (2020, p. 505) afirmam que a cultura cria o clima. Para os autores, o clima refere-se “às percepções comuns que os funcionários de uma organização têm em relação à empresa e ao ambiente de trabalho. Esse aspecto da cultura é semelhante ao espírito de equipe no nível organizacional”.

Diferentemente da cultura – que diz mais sobre às características, à identidade da organização –, o clima reflete o sentimento dos funcionários e como eles veem o ambiente em que trabalham, ou seja, a sua percepção em relação a organização. Para Chiavenato (2020), o clima é percebido de maneira diferente pelos vários indivíduos, pois algumas pessoas são mais sensíveis, quando comparadas às outras, ou seja, o que pode ser um aspecto positivo para alguém, pode ser visto de maneira negativa por outra pessoa. Por isso, em um único setor, pode-se encontrar pessoas que apresentam uma grande motivação, enquanto outras podem sentir-se desmotivadas em seu local de trabalho.

O clima organizacional influencia o comportamento do colaborador, por consequência, afetará o seu desempenho, e ao afetar o desempenho, interferirá nos resultados da instituição. Logo, possuir pessoas motivadas, também auxiliará na obtenção de melhores resultados. Moro e colaboradores (2012) completam que as frequentes mudanças de liderança, o sistema burocrático rígido, a política de cargos e salários e outros fatores inerentes às instituições públicas podem ter influência no desempenho dos servidores.

A partir do exposto, percebe-se que um clima organizacional favorável traz sucesso tanto para a instituição quanto para os colaboradores. Para Chiavenato (2020), o gestor não tem muitas possibilidades de alterar a cultura organizacional, mas, na maioria das vezes, consegue modificar e aperfeiçoar o clima organizacional da instituição. Os gestores devem oportunizar um ambiente de trabalho com mais conforto e segurança através do clima organizacional, proporcionando motivação e

bem-estar aos seus colaboradores (MARTINS; CARVALHO, 2017).

E quando vinculado ao setor público, um clima organizacional positivo é substancial para o desenvolvimento das atividades, pois, conforme apontam Oliveira e Silva (2012), profissionais satisfeitos e motivados tendem a alcançar com maior êxito às metas das da administração pública, melhorando a qualidade dos serviços que são prestados à população.

3 METODOLOGIA

Este estudo se constitui como uma pesquisa de campo de caráter descritivo, de natureza quantitativa, uma vez que contempla tanto dados numéricos quanto análise de dados subjetivos. Se configura como uma pesquisa descritiva, pois, de acordo com Gil (2021), o objetivo principal consiste em descrever as características de uma população, fenômeno ou estabelecer relações entre diversas variáveis.

A pesquisa foi realizada no prédio de uma Prefeitura Municipal, localizada em uma cidade situada na região leste do Estado de Mato Grosso do Sul. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), o município possuía, no ano de 2021, uma população estimada em 11.368 habitantes, já o percentual de população ocupada (trabalhando) correspondia, em 2020, a 17,5%.

Importante destacar que o referido município tem como fonte renda o comércio local, a agricultura, a indústria e, também o trabalho no serviço público, contando com 720 pessoas no quadro total de servidores municipais, entre concursados, contratados e comissionados.

Para a coleta de dados, utilizou-se, como instrumento de pesquisa, o questionário semiestruturado, composto por 14 (quatorze) questões de múltipla escolha e 7 (sete) questões abertas. As perguntas foram divididas em dois blocos, sendo o primeiro bloco responsável por levantar o perfil sociodemográfico dos servidores, e o segundo concentrou perguntas relacionadas ao clima organizacional, objeto de estudo da presente pesquisa. As perguntas abrangeram os seguintes tópicos: idade, sexo, grau de escolaridade, tempo de serviço, realização profissional, relacionamento interpessoal, ambiente de trabalho, recompensa e bonificação, valorização e reconhecimento, comunicação, desenvolvimento e carreira.

O universo da pesquisa contemplou os servidores de carreira e que desempenhassem suas atividades laborais no prédio da referida Prefeitura. Este fato se justifica uma vez que a maioria dos estatutários possuem maior tempo de serviço e também para evitar respostas vinculadas a questões

políticas e vieses na pesquisa.

A pesquisa foi aplicada apenas no prédio principal da instituição, visto que as demais áreas vinculadas não fazem parte do mesmo prédio. No local de aplicação, haviam 50 servidores, dos quais 32 eram concursados, sendo esta a quantidade de questionários distribuídos. Durante o período de coleta de dados, foram entregues questionários para os servidores concursados pertencentes aos seguintes setores: Departamento de Recursos Humanos, Tesouraria, Protocolo, Contabilidade, Recepção, Procuradoria, Tributação, Secretaria de Governo, Licitação, Departamento de Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural, Controladoria, Compras, Copa e Tecnologia da Informação.

Após o período de coleta de dados, foi obtido o número de 28 questionários respondidos. Na aplicação, não houve a identificação dos respondentes, garantindo o sigilo e o anonimato dos participantes. Os mesmos serão identificados durante esta pesquisa pelas seguintes denominações: Servidor 1, Servidor 2, assim por diante, bem como optou-se por não fazer referência direta ao município pesquisado, a fim de obter o resguardo dos dados coletados.

A seguir, apresenta-se os dados da pesquisa, abordando-os de maneira quantitativa – registrados em números e percentuais em relação às questões fechadas – e qualitativamente – com citação e análise de trechos de questões abertas, consideradas relevantes nesta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Finalizada a coleta de dados, procedeu-se à análise dos perfis dos 28 respondentes. Constatou-se a predominância do sexo feminino, representando 78,51% do total. Com relação a faixa etária, a variável se mostrou bem diversificada, sendo que 42,86% indicaram terem acima de 45 anos. Outro dado importante a ser destacado diz respeito ao grau de escolaridade dos participantes: uma única pessoa indicou o primeiro grau incompleto, enquanto 67,86% assinalaram possuir nível superior completo. Os dados completos podem ser conferidos no quadro abaixo:

Tabela 1 – Perfil dos Servidores

Variável	Categoria	Percentual (%)
Sexo	Feminino	78,51%
	Masculino	21,43%
Idade	Até 25 anos	0

	26 a 35 anos	28,57%
	36 a 45 anos	28,57%
	Acima de 45 anos	42,86%
Escolaridade	Não indicado	10,71%
	Primeiro grau incompleto	3,57%
	Ensino Médio Completo	17,86%
	Nível Superior	67,86%

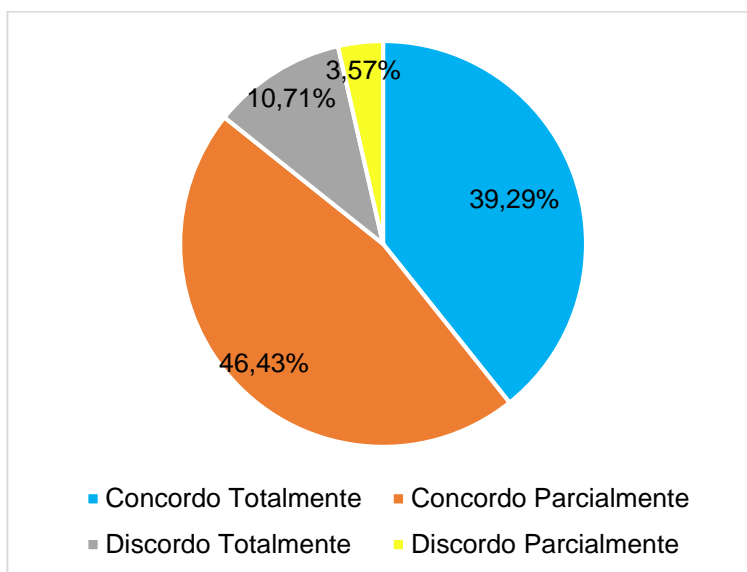
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

O resultado elevado de servidores com nível superior pode ser explicado pelo fato de o município dispor de adicional de incentivo à capacitação em seu Plano de Cargos e Carreiras. Conforme rege a Lei Complementar Municipal nº 20/2012, o adicional será percebido pelo servidor que possuir escolaridade superior ao exigido para seu cargo, que será equivalente a 5% do vencimento-base para cada escolaridade, limitado a um único incentivo por nível alcançado. Esse é um importante incentivo para a busca de conhecimento e, conseqüentemente, a melhoria na qualificação do servidor. Tal constatação pode ser observada na investigação de Vieira e Ceretta (2020), que identificaram que a escolaridade é um fator importante para o aumento salarial dos colaboradores.

No tocante ao tempo de serviço no setor público municipal, o servidor com menos tempo de serviço possuía 7 anos de trabalho, enquanto o servidor com maior tempo possuía 35 anos de serviços prestados à administração pública municipal. Todos os demais respondentes possuíam mais de 8 anos de trabalho na instituição.

Após abordar o perfil sociodemográfico, no Gráfico 1, é possível verificar os percentuais relativos à realização profissional do servidor no serviço público municipal:

Gráfico 1 – Se sente realizado profissionalmente trabalhando no serviço público municipal?

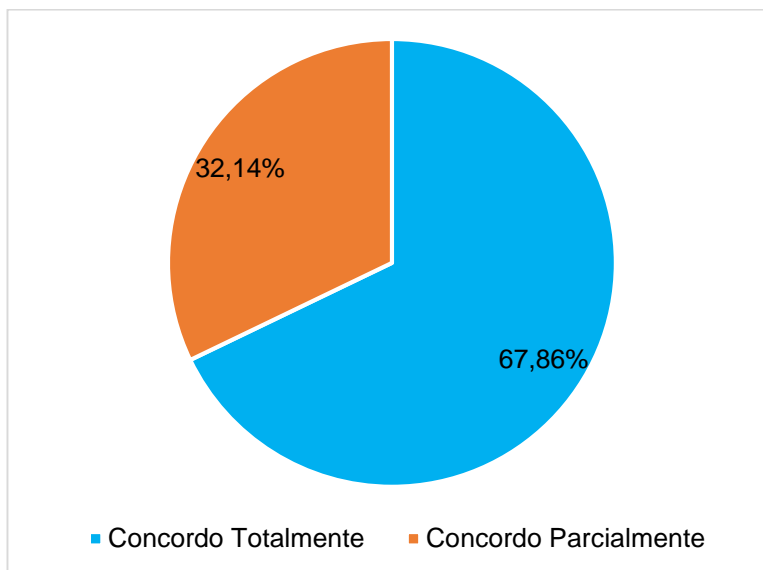


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

De modo geral, pode-se considerar que os servidores se sentem realizados profissionalmente, atuando no serviço público municipal, porém, esta opção indica que existem algumas ressalvas quanto a este sentimento. Sampaio e Valim (2024) destacam que os colaboradores tendem a valorizar mais a oportunidade de aprender e crescer na organização, bem como a possibilidade de flexibilidade da jornada de trabalho como fatores que mais trazem satisfação no trabalho. Logo, é de extrema importância que a instituição cultive um ambiente que promova a realização profissional de seus colaboradores.

Um aspecto relevante e que apresenta uma visão sobre o clima organizacional da instituição está relacionado ao relacionamento interpessoal. A relação entre os colegas de trabalho obteve uma boa avaliação, conforme disposto no gráfico a seguir:

Gráfico 2 – Tem uma boa relação com seus colegas de trabalho?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Já a relação com a chefia apresentou alto índice de satisfação: 82,14% concordaram que mantêm uma boa relação com os seus superiores, enquanto 7,14% discordaram em partes. A esse respeito, Portela e colaboradores (2024) identificaram que os colaboradores sempre se motivam com o relacionamento dos colegas para realizarem suas tarefas laborais. Os autores ainda complementam que, para que exista um bom desempenho na organização, é necessário que todos que estão inseridos na instituição se entendam. E para que se alcance os objetivos da organização, se faz necessário um relacionamento pacífico entre as pessoas.

Em relação às formas de recompensa e bonificação, obteve-se resultados variados. Ao serem abordados se tais variáveis faziam sentido, 28,57% concordaram totalmente, 42,86% concordaram parcialmente, 14,29% discordaram totalmente e 14,29 discordaram parcialmente. Mais uma vez, identificou-se uma satisfação intermediária: a maioria, ao concordar parcialmente, sugere que existe um nível de concordância com as recompensas e as bonificações ofertadas, porém, não em sua totalidade. Neste caso, seja necessário se atentar às formas de distribuição das recompensas entre os servidores.

Como consequência, foi questionado aos servidores se existiria algum benefício que gostariam de receber. Houve um conjunto variado de respostas, porém, um benefício que se destacou notoriamente e que teve 28,57% de indicações está relacionado à assistência/plano de saúde. Outro destaque obtido refere-se à bonificação por produtividade, onde 10,71% dos participantes apontaram o desejo por este benefício.

Importante destacar que alguns servidores possuem plano de saúde, porém, o valor é descontado

somente do servidor, a prefeitura apenas faz o repasse à empresa fornecedora do serviço. O anseio por assistência nessa área é um importante indicativo de preocupação dos servidores com seu próprio bem-estar, essa situação pode ser evidenciada no seguinte relato: “Sim, assistência em saúde para poder trabalhar com mais tranquilidade e cuidar mais da saúde” (Servidor 1).

Alguns servidores citaram o Plano de Cargos e Carreiras (PCCR) do município, pois gostariam que houvesse uma reestruturação dos valores-base do cargo. Ainda sobre o PCCR, o servidor 2 afirmou: “Dentro do PCCR têm benefícios que não foram liberados por omissão da administração atual e anteriores”.

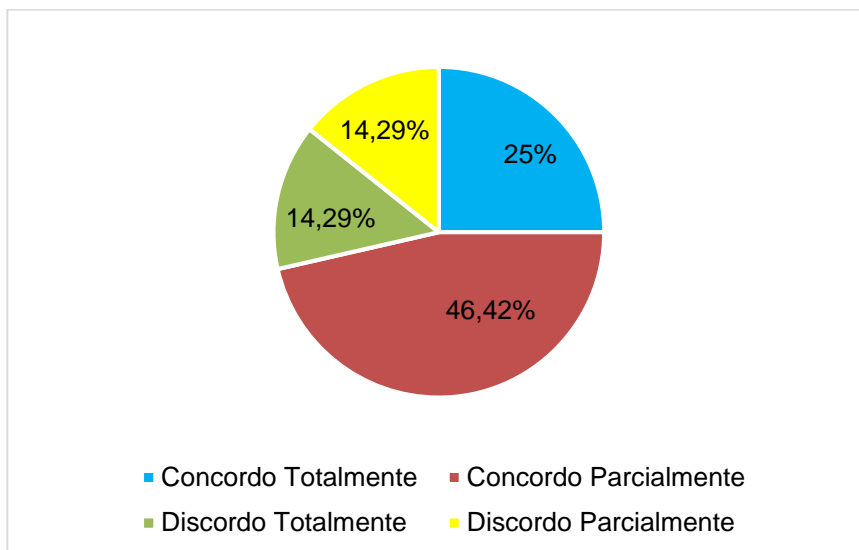
Logo, com base nas respostas, é possível afirmar que existe um certo sentimento de descontentamento por parte de alguns servidores, que, conseqüentemente, poderá afetar a motivação e o desempenho dos mesmos no trabalho. Este resultado vai ao encontro da literatura, em que Floriani e colaboradores (2022) afirmaram que um dos motivos que podem influenciar o desempenho dos servidores em seus trabalhos diz respeito à política de cargos e salários.

Ainda em relação aos benefícios, um servidor relatou:

Não posso afirmar que seria um benefício, mas sim, reconhecimento, não apenas pelo meu trabalho, mas como de tantos outros servidores. O serviço público, principalmente o burocrático-administrativo, é banalizado, não é valorizado, porém, é peça importante no andamento, na conclusão e na eficácia de um processo administrativo (SERVIDOR 3).

Outra variável importante diz respeito ao sentimento de valorização do servidor em seu trabalho. Questionou-se se os servidores se sentiam reconhecidos e valorizados na instituição: 25% dos servidores concordaram totalmente, 46,42% concordaram parcialmente, 14,29% discordaram totalmente e 14,29% discordaram parcialmente. Percebe-se que a maioria das pessoas concorda que existe algum tipo de valorização e reconhecimento por parte da instituição.

Gráfico 3 – Se sente reconhecido e valorizado em seu trabalho?



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Pode-se observar que ocorreram resultados negativos, mesmo que menores, mas, que indicam que determinados servidores não consideram que exista reconhecimento e valorização por seus trabalhos. Outra análise importante está voltada à comunicação e às informações no ambiente de trabalho. Em suas pesquisas, Portela e colaboradores (2024) destacaram a necessidade de implementação de programas de comunicação mais eficientes nas organizações, contribuindo, assim, para maior satisfação, engajamento e produtividade no trabalho.

Os servidores também foram questionados como se imaginavam profissionalmente daqui cinco anos. Algumas pessoas, com mais tempo de serviço, afirmaram que pretendem estar aposentados; outras indicaram que se imaginam em outra área ou em melhor cargo dentro da instituição. Ainda houve indicações de “sem perspectiva”, “na mesma”, “da mesma forma que hoje”, “no mesmo lugar”, “na ativa”.

Também questionou aos servidores o que eles têm feito para atingirem melhores possibilidades de atuação profissional dentro de seu ambiente de trabalho. Conforme os resultados obtidos, percebeu-se que eles estão preocupados com o seu desenvolvimento profissional, pois, estão buscando aperfeiçoamento, estudando e participando de cursos *online* e de capacitações ofertadas pela Administração. Entretanto, três servidores apontaram não terem feito nada para atingirem melhores possibilidades profissionais. Esses mesmos servidores também expressaram satisfação intermediária ou insatisfação quanto às formas de recompensa e bonificação e indicaram não se sentirem completamente valorizados. Entende-se que as insatisfações são questões que devem ser analisadas pela instituição, mas as pessoas também precisam observar a sua forma de trabalho, afinal, todos possuem responsabilidades.

Por fim, a perspectiva da população sobre a imagem do servidor público, mesmo sendo um fator externo, também poderá ter um efeito concreto no ambiente organizacional. Por isso, foi colocado em questão se os respondentes acreditam que exista uma visão negativa sobre o servidor público por parte da população e como eles se sentem com os julgamentos. Todos acreditam que exista essa percepção, porém, a maioria diz não se importar ou se preocupar com os julgamentos, pois sabem que dão o seu melhor no trabalho. Inclusive, um servidor alegou que trata essa percepção como “uma grosseria cultural”.

Os relatos vão ao encontro do que especifica Trigo (2020), sobre os inúmeros enunciados criados com base em uma visão generalista sobre o servidor público, rotulando-os sem distinção. Esses enunciados construídos no decorrer do tempo e a falta de conhecimento sobre o serviço público, indicada pelos servidores pesquisados, podem levar a julgamentos precipitados pela população, embora, infelizmente, como exposto por alguns respondentes, determinados servidores ainda fazem jus aos rótulos estabelecidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou investigar a percepção dos servidores municipais de carreira quanto aos aspectos de seu ambiente organizacional – uma Prefeitura Municipal do Estado de Mato Grosso do Sul. A partir da análise das respostas dos participantes, pode-se constatar que o clima organizacional da instituição pode ser considerado favorável. Entretanto, possui alguns aspectos que devem ser melhorados.

Os respondentes perceberam a existência de uma boa relação entre os colegas e a chefia, o que contribui para um bom clima organizacional. Também observou que os servidores se sentem realizados trabalhando no setor público, além de estarem buscando aprofundar os seus conhecimentos para melhoria de seus trabalhos.

Ainda que a maioria dos servidores perceba um ambiente favorável, observou-se que podem ser melhorados alguns aspectos, como os benefícios, a comunicação, as recompensas e bonificações. Por isso, seria importante uma revisão, por parte da Administração Municipal, dos benefícios previstos no Plano de Cargos e Carreiras que não estão sendo aplicados, conforme alguns servidores indicaram, como, por exemplo, o benefício por produtividade, desde que respeitadas as normas vigentes. Também poderiam ser revistas as formas de distribuição das recompensas entre os servidores. A assistência em saúde foi o maior anseio apontado pelos colaboradores pesquisados. O município, quando comparado

a outras esferas públicas, possui recursos financeiros mais limitados, mas sugere-se um estudo sobre as possibilidades de como prover este benefício, sem que gere um alto impacto financeiro para os servidores e o poder público.

Por fim, realizar esta pesquisa possibilitou entender como se encontra o ambiente organizacional em que os referidos servidores públicos municipais estão inseridos. A partir deste trabalho, espera-se que mais pesquisas sobre clima organizacional sejam desenvolvidas em instituições públicas municipais do país.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, Domitila Duarte. Serviços Públicos. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, n. 1, p. 1-14, jul./dez. 2014.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Barueri: Manole, 2020.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2010.

IORESE, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: revisão da literatura. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 8, n. 1, jan./jun. 2016.

FLORIANI, Maria Eduarda; ROSA, Josely Cristiane; XAVIER-JUNIOR, Salesio Efranen. Descrição e Cargos e Salários: uma proposta para a empresa cidade limpa do município de Brusque/SC. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v.8, n.4, p. 1637-1660. abr. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2021.

IBGE. **Cidades@**: Mato Grosso do Sul. Batayporã. Panorama. 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/bataypora/panorama>. Acesso em: 10 jun. 2023.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINS, Leurisvânia Moraes; CARVALHO, Nercia Maria Rezende; CARVALHO, Valter Domingues Rezende. O papel do gestor e os impactos do clima organizacional para a qualidade de vida dentro das organizações. **Revista Multidebates**, v.1, p.149-156, nov. 2017.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2022.

MORO, Angélica Balconi, *et al.* Avaliação do Clima Organizacional dos Servidores Técnicos Administrativos de uma Instituição Pública de Ensino. *In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO*

PÚBLICA E GOVERNO, 2012. Salvador. Anais... ANPAD, 2012, p. 1-15.

OLIVEIRA, Tiago Luz; SILVA, Luis Cláudio Jesus. Motivação dos servidores públicos: um caso na saúde pública na Amazônia. **Revista de Administração de Roraima – RAAR**, v. 2 n.1, p.178-195, jan/jul. 2012.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-104, jan./jun. 2006.

PORTELA, Keyla Christina Almeida; ALVES, Elisangela Rodrigues; COSTA, Luzia Margarete Ferreira. Clima Organizacional: um estudo de caso em uma instituição pública federal do Paraná. **Revista Unifeso**, v. 10, n. 01, p. 28-41, jan./jun. 2024.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Prentice Hall, 2020.

SAMPAIO, Fabiano; VALIM, Rosa Lidice de Moraes. Motivação e ambiente de trabalho no contexto da Covid-19: uma preliminar de pesquisa. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), v. 13, n. 1, p. e3392-e3392, 2024.

SANTANA, Leonardo Matos Sampaio; VASCONCELOS-JÚNIOR, Joilson Leopoldino. Cargos Comissionados: benéficos ou malefícios para a administração pública. **Revista Ibero – Americana de Humanidade, Ciências e Educação**, v.9, p. 2334-2343, maio 2023.

SOARES, Sandro Eduardo Roussin. A Responsabilidade das Empresas Prestadoras de Serviços Públicos frente aos seus Usuários: uma análise crítica sobre o tema. **In: ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**, 1., 2020, Florianópolis. Anais... Recurso eletrônico on-line. CONPEDI, 2020, p. 285-303.

SOUZA, Iziel Martins de; BÄCHTOLD, Ciro. A Cultura Organizacional e sua Influência no Desempenho e Motivação no Trabalho do Servidor Público: estudo de caso na Prefeitura de Colombo – PR. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**, v. 5, p.251-270, 2020.

TRIGO, Maria Rubia. O Funcionário Público e sua Imagem Social. **Entremeios: Revista de Estudos do Discurso**, v. 22, p. 187-203, jul./dez. 2020.

VIEIRA, Marco Aurélio; CERETTA, Paulo Sergio. O Hiato Salarial entre Homens e Mulheres na Administração Pública Brasileira. **Desenvolvimento em Questão**, v. 20, n. 58, p. 1-17, jan./jun. 2020.

Recebido em: 21/01/2025

Aceito em: 26/05/2025