

A Influência Do Clima Organizacional No Desempenho Dos Servidores Públicos: Um Estudo De Caso Na Gerência Municipal De Endemias De Eirunepé-Am

Rosiene Menezes Da Silva
Cristina Sá Esquerdo
Gleiany Rodrigues De Araújo
Cilene Farias Batista Magalhães
Clairton Fontoura Ferret
Aderli Vasconcelos Simões
Wlademir Leite Correia Filho

(Graduanda De Administração Mediado Por Tecnologia Pela Universidade Do Estado Do Amazonas)¹

(Graduanda De Administração Mediado Por Tecnologia Pela Universidade Do Estado Do Amazonas)²

(Graduanda De Administração Mediado Por Tecnologia Pela Universidade Do Estado Do Amazonas)³

(Professora Assistente Do Curso De Administração Mediado Por Tecnologia/Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁴

(Professor Assistente Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁵

(Professor Especialista Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁶

(Professor Adjunto Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁷

Resumo:

O clima organizacional exerce um papel fundamental na gestão de pessoas e na eficiência das instituições, impactando diretamente o desempenho das equipes, a satisfação dos colaboradores e o sucesso da organização como um todo. O presente estudo objetivou compreender como o clima organizacional influencia o desempenho dos profissionais na Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé-AM. A metodologia adotada nesse trabalho caracterizou-se como um Estudo de Caso, com abordagem qualitativa, como procedimentos utilizou-se da pesquisa descritiva, explicativa e de campo. Além disso, a pesquisa foi realizada de forma indutiva e caracterizou-se ainda como uma pesquisa aplicada. As teorias que serviram de suporte basearam-se em escritores que tratam sobre clima e cultura organizacional, tais como Chiavenato (2010, 2014), Robbins (2002), Herzberg (1959), Maslow (1954), dentre outros. Os resultados revelaram que a maioria dos servidores da Gerência Municipal de Endemias sente-se satisfeito com o ambiente de trabalho, porém existem alguns aspectos que precisam ser melhorados.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Desempenho; Liderança; Gestão.

Date of Submission: 27-05-2025

Date of Acceptance: 07-06-2025

I. Introdução

O clima organizacional representa um elemento fundamental na gestão de pessoas, influenciando diretamente a motivação, a produtividade e o comprometimento dos profissionais, além de impactar na eficácia institucional. Reflete a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, abrangendo fatores como relacionamento interpessoal, condições laborais, estilo de liderança, reconhecimento profissional e comunicação interna. Quando bem gerenciado, estimula o desempenho e a produtividade dos profissionais, os quais sentem-se mais valorizados. Por outro lado, um ambiente desfavorável pode gerar desmotivação, absenteísmo e queda na eficiência operacional.

No setor público a qualidade dos serviços prestados à população depende diretamente do engajamento e da dedicação dos servidores, tornando o clima organizacional um fator indispensável para se obter resultados positivos. Dessa forma, evidencia-se que investir no clima organizacional não é apenas uma questão administrativa, mas sim uma estratégia para alcançar a qualidade dos serviços oferecidos à comunidade, fortalecer o compromisso dos servidores e melhorar a percepção da sociedade sobre o serviço público.

A Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé-AM desenvolve um trabalho crucial na preservação de doenças transmitidas por vetores tais como malária, dengue e leishmaniose. A eficiência de suas ações de

vigilância em saúde é determinada pelo clima organizacional, visto que seus colaboradores, muitas vezes, enfrentam condições adversas em sua jornada de trabalho, exigindo assim um alto grau de comprometimento e colaboração. Somando a isso, a valorização do capital humano, mediante incentivos, capacitações e boas práticas de gestão pode otimizar o desempenho da equipe e intensificar a execução das políticas públicas direcionadas à saúde da população.

Diante desse cenário, torna-se essencial investigar de que maneira o clima organizacional impacta o rendimento e a qualidade do trabalho das equipes da Gerência de Endemias. Assim, questionou-se: como o clima organizacional influencia o desempenho dos servidores públicos da Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé e quais estratégias podem ser implementadas para sua possível melhoria?

A pesquisa teve como objetivo geral compreender como o clima organizacional influencia o desempenho dos profissionais na Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé-AM e como objetivos específicos estabeleceu-se o seguinte: identificar os principais fatores que influenciam o clima organizacional na Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé; descrever os desafios do clima organizacional no setor público, considerando as características da administração pública e as diferenças em relação ao setor privado; e conhecer a relação entre o clima organizacional e o desempenho dos servidores, verificando impactos na motivação, produtividade e qualidade dos serviços prestados à população.

A metodologia adotada caracterizou-se como um estudo de caso, com abordagem qualiquantitativa, como procedimentos utilizou-se da pesquisa descritiva, explicativa e de campo. Além disso, a pesquisa foi realizada de forma indutiva e caracterizou-se ainda como uma pesquisa aplicada, haja vista que seu objetivo foi além da construção teórica, buscando gerar conhecimento que possa ser utilizado na prática e contribuir para aprimorar a gestão pública na área da saúde.

II. Revisão Da Literatura

O clima organizacional é um tema amplamente discutido na administração, sendo reconhecido como um elemento fundamental para o desempenho das equipes e a entrega de serviços com excelência. No setor público, especialmente em áreas de grande relevância como a saúde, um ambiente institucional favorável é decisivo para impulsionar o comportamento dos profissionais e garantir a eficácia das políticas públicas.

Nesta parte do estudo, serão apresentados os principais conceitos e fatores que influenciam o clima organizacional, bem como seu impacto no desempenho dos servidores públicos e na qualidade dos serviços prestados à população.

Definição de Clima Organizacional

O clima organizacional é um elemento de grande relevância para a gestão administrativa, podendo ser entendido como a visão coletiva dos colaboradores sobre o local de trabalho. Trata-se de conceitos e sentimentos compartilhados pelas pessoas a respeito da organização, influenciando sua satisfação, motivação e desempenho, dependendo da forma como a organização e seus administradores são vistos, esse ambiente pode ser positivo ou negativo, impactando diretamente o engajamento, a produtividade e a satisfação das necessidades profissionais (Maximiano, 1997).

Segundo Chiavenato (2004, p. 119), “o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e influencia o seu comportamento”. Em outra obra, o autor complementa:

Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. O clima não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente (Chiavenato, 2006, p. 273).

Nesse sentido, o clima organizacional na Gerência de Endemias de Eirunepé exerce um papel determinante na motivação e no desempenho dos profissionais que atuam na linha de frente do controle das doenças. Considerando os desafios inerente a essa função complexa, a qual demanda comprometimento, trabalho em equipe e interação continua com a comunidade, um ambiente organizacional favorável pode potencializar o engajamento e a eficiência no cumprimento das metas de saúde pública, garantido a qualidade dos serviços oferecidos à população.

Fatores que influenciam o Clima Organizacional

Segundo Chiavenato (2014), o clima organizacional é resultante da interação de diversos fatores organizacionais, que desempenham um papel fundamental na construção do ambiente de trabalho, influenciando a forma como os colaboradores percebem a organização.

O sucesso das ações de controle de doenças e promoção de saúde pública desenvolvidos pela Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé dependem inteiramente desses fatores, a interação entre eles pode afetar

tanto a motivação dos colaboradores quanto à eficácia das políticas de saúde implementadas. Em contrapartida, um clima desfavorável pode resultar desmotivação, aumento do absenteísmo e à diminuição da eficácia das ações preventivas, o que prejudica a qualidade dos serviços oferecidos à população.

Liderança

A liderança exerce um papel essencial no direcionamento das ações e na motivação das equipes da Gerência de Endemias, visto que impacta significativamente a rotina dos colaboradores, influenciando suas atitudes, comportamentos e bem-estar. Robbins (2009, p. 154) define liderança como “a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos”, reforçando o papel do líder como agente de orientação e motivação da equipe.

Para Rezende (2006, p. 93):

Ser líder é dar o exemplo para que os outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa no mesmo nível ou ainda melhor. Essa é a única liderança que se sustenta com o tempo. Nada do que você diz influencia mais as pessoas do que aquilo que você faz. Liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa, de preferência entusiasmadamente e visando ao objetivo comum.

Segundo Chiavenato (2014), a liderança é entendida como a habilidade de motivar as pessoas a atingir as metas da instituição, sendo essencial para estabelecer um ambiente positivo e produtivo.

A cumplicidade e bom relacionamento entre funcionário e gestor é fundamental para se obter um bom resultado na organização, especialmente em um contexto desafiador como o combate a endemias, onde é enfrentado situações complexas como surtos em períodos sazonais, acesso limitado a áreas remotas e reintrodução de endemias controladas, demandando uma comunicação eficiente, cooperação mútua e tomada de decisões ágeis.

Assim, líderes que adotam uma postura transparente, incentivadora e participativa tendem a promover um ambiente mais colaborativo. Por outro lado, um modelo de liderança autoritário e com pouca abertura para diálogo podem gerar insatisfação e reduzir a eficiência da equipe.

Comunicação Interna

A comunicação interna impacta a relação entre líderes e colaboradores, contribuindo assim para a construção da percepção geral do ambiente de trabalho, sendo imprescindível para o bom funcionamento das atividades, uma vez que, é através dela que se estabelecem os fluxos de informações dentro da Gerência de Endemias, garantindo que todos os envolvidos estejam bem informados sobre as estratégias de prevenção e controle.

Nessa perspectiva, Curvello (2012, p. 13) destaca que:

A comunicação empresarial interna exerce papel estratégico na construção de um universo simbólico, que, aliado às políticas de administração de recursos humanos, visa aproximar e integrar os públicos aos princípios e objetivos centrais da empresa. Para tanto, apropria-se dos elementos constitutivos desse universo simbólico (histórias, mitos, heróis, rituais) na construção e veiculação das mensagens pelos canais formais (jornais, boletins, circulares, reuniões), numa permanente relação de troca com o ambiente.

Quando há falta de clareza na comunicação gera desentendimento e prejudica a execução das atividades laborais. Nesse sentido, organizações que priorizam uma comunicação eficaz, na qual os colaboradores sintam-se valorizados e informados tendem a desfrutar de um clima organizacional mais positivo com altos índices de motivação e comprometimentos da equipe (Robbins e Judge, 2019).

A comunicação vai além do simples repasse de informações, ela também inclui a escuta ativa e incentiva diálogo transparente entre todos os níveis da organização. É fundamental entender o momento certo para falar, ouvir e compreender o outro nas interações dentro da organização. Assim é necessário agir com cautela ao se expressar no contexto corporativo, onde qualquer comentário pode influenciar negativamente o ânimo dos colaboradores.

Nesse sentido, a comunicação interna eficaz pode fortalecer o vínculo entre a organização e seus colaboradores, estimulando o senso de pertencimento e engajamento. Conforme destaca Argenti (2014, p. 228), quando a comunicação é eficaz, ela “ gera diálogo na empresa, alimentando um senso de participação que pode fazer com que até as maiores empresas fiquem mais próximas dos corações e mentes de seus funcionários”. Essa aproximação contribui para um ambiente organizacional positivo, favorecendo o cumprimento das metas institucionais e a eficiência dos serviços prestados.

Condições de trabalho

As condições de trabalho, especialmente as relacionadas ao ambiente físico, também são fatores que influenciam diretamente na percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional.

Segundo Chiavenato (2014), a infraestrutura organizacional precisa ser adequada para assegurar conforto e eficiência no desempenho das atividades. Além disso, a segurança no local de trabalho é indispensável para reduzir a ocorrência de acidentes e favorece um ambiente mais produtivo, outro aspecto relevante é a flexibilidade da jornada de trabalho que contribui para o aumento da satisfação dos colaboradores.

Quando as condições de trabalho são adequadas, com ausência de medidas preventivas e sobrecarga de trabalho, há um aumento no estresse e insatisfação, resultando em esgotamento profissional e desmotivação, impactando negativamente o desempenho organizacional (Chiavenato, 2014).

A importância das condições estruturais também é abordada por autores que enfatizam sua influência no engajamento e desempenho dos profissionais:

Boas condições físicas em uma empresa é essencial para garantir e suprir as necessidades básicas dos colaboradores que integram nela [...] zelar por boas condições físicas, tem o objetivo de manter motivados e produtivos os colaboradores, estimulados para contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais (Segatto e Wachowicz, 2017, p.7)

No contexto da Gerência de Endemias, as condições de trabalho são particularmente relevantes, considerando as atividades de campo realizadas por Agentes Comunitários de Endemias (ACE). Por isso, é essencial que a instituição mantenha boas condições físicas para atender às necessidades básicas dos profissionais, garantindo assim sua motivação e produtividade.

Relações interpessoais

Feitosa e Máximo (2014), apud Segatto e Wachowicz (2017, p.6) deixam claro que as empresas atuais não querem ser prejudicadas por situações conflituosas entre funcionários. As relações interpessoais, por sua vez, podem influenciar diretamente no ambiente de trabalho, “pois fatores como personalidade, cultura e fatores emocionais são capazes de modificar o comportamento de cada indivíduo no dia-a-dia”.

Um ambiente onde predomina o respeito e a cooperação favorece a diminuição de conflitos e a criação de um ambiente mais harmonioso. Isso é extremamente importante em setores como a saúde pública, onde o trabalho em equipe e a gestão bem coordenada entre os diversos níveis de administração são fundamentais para o sucesso das ações.

Uma instituição onde há uma relação saudável entre os colaboradores, gera satisfação, o que impacta de forma direta o clima organizacional. Assim, segundo Chiavenato (2014), a organização deve estimular a interação entre os profissionais por meio de atividades colaborativas, estimulando o trabalho em equipe. O autor ressalta ainda que em um cenário onde a atuação conjunta dos colaboradores é necessária a comunicação precisa ser clara e aberta, evitando desentendimentos e assegurando a eficácia dos processos internos.

O ambiente de trabalho na Gerência de Endemias, portanto, depende profundamente das relações interpessoais, uma vez que, a cooperação entre os profissionais é crucial para o sucesso das campanhas. Por isso, o acompanhamento do estado emocional dos funcionários e das relações interpessoais entre eles tornou-se uma prática muito comum nos meios organizacionais.

Cultura Organizacional

A cultura organizacional tem um impacto significativo no clima da instituição, assim como também na maneira como os colaboradores interagem e desempenham suas funções. “Apesar do clima organizacional ser afetado por fatores externos à organização, como condições de saúde, habitação, lazer e condições sociais, a cultura organizacional é uma das principais influenciadoras” (Silva et. al, 2021, p.12).

Segundo Luz (2003, p. 14):

A cultura organizacional é constituída de aspetos que dão às organizações um modo particular de ser. Ela está para a organização, assim como a personalidade está para o indivíduo. Ela representa o conjunto de crenças, valores, estilos de trabalho e relacionamento que distingue uma organização das outras. A cultura molda a identidade de uma organização, assim como a identidade e o reconhecimento dos próprios funcionários.

Essa definição ressalta o papel da cultura como elemento estruturante da identidade organizacional, sendo determinante para a forma como os colaboradores percebem o ambiente de trabalho.

Complementando essa perspectiva, Chiavenato (2010) afirma que uma boa cultura organizacional é aquela que envolve os colaboradores de forma democrática e participativa, promovendo confiança, engajamento, satisfação no ambiente de trabalho e o fortalecimento do espírito de equipe, com base na solidariedade e no companheirismo entre os membros da organização.

Em obra posterior, Chiavenato (2014) reforça que quando a cultura é clara e fortalecida, ela contribui para um ambiente de trabalho harmonioso, promovendo a colaboração e o comprometimento dos profissionais. Com isso, é possível compreender que as organizações que tem uma cultura alinhada aos seus objetivos estratégicos fortalece o engajamento de seus colaboradores e impulsiona a produtividade. Além de ser um

diferencial competitivo, pois influencia na tomada de decisão e ajuda a organização a enfrentar os desafios do mercado.

Em um contexto voltado para proteção da saúde pública contra doenças endêmicas, a promoção de uma cultura organizacional que priorize a cooperação, a ética no atendimento e a responsabilidade social pode potencializar a efetividade das estratégias de saúde pública, reforçando o engajamento dos colaboradores e alinhando o comportamento coletivo aos objetivos estratégicos.

O Clima Organizacional no Setor Público

O clima organizacional impacta diretamente a capacidade das instituições públicas em alcançar resultados positivos e cumprir suas funções de maneira eficiente, promovendo uma dinâmica mais produtiva e colaborativa. Isso possibilita que a instituição atenda de maneira eficaz às necessidades sociais e às políticas públicas, beneficiando assim a população.

O clima organizacional desempenha um papel crucial na eficácia das instituições públicas, influenciando não apenas a satisfação e a motivação dos servidores, mas também a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Um clima positivo contribui para a criação de um ambiente de trabalho colaborativo, onde os funcionários se sentem valorizados e engajados em suas funções (Nascimento, 2024, p.11-12).

Na Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé, essa questão ganha ainda mais importância devido aos desafios enfrentados no combate a doenças endêmicas. O desempenho dos agentes de endemias exige grande comprometimento, pois envolve atividades como visitas domiciliares, implementações de ações para o controle de vetores e realização de campanhas educativas. Diante desse cenário, um clima organizacional favorável pode contribuir para elevar a motivação dos profissionais e aprimorar a qualidade dos serviços oferecidos à população.

O setor público possui características estruturais que podem tanto impulsionar quanto dificultar a eficiência no trabalho, como a hierarquia rígida, os processos burocráticos e a estabilidade no emprego. Segundo Chiavenato (2014), a burocracia excessiva, os procedimentos engessados e a padronização das práticas podem criar um ambiente estagnado que dificulta a inovação e a eficiência no trabalho. Essa rigidez pode em muitos casos, prejudicar a implementação de melhorias e a agilidade nas ações, impactando diretamente o desempenho organizacional.

Sob essa perspectiva, Maximiano (2000) reforça que estruturas organizacionais altamente burocratizadas tendem a limitar a criatividade, dificultando a adaptação das instituições às mudanças e comprometendo a agilidade necessária para a execução eficiente de suas atividades. Esses desafios podem ser percebidos na Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé, especialmente no tempo prolongado para obtenção de insumos essenciais ao combate às endemias, na necessidade de cumprir trâmites burocráticos para a implementação de novas medidas e na importância da flexibilidade para adaptações em situações emergenciais.

Além disso, a estabilidade no emprego, embora proporcione segurança e previsibilidade aos servidores, pode resultar em diminuição do interesse pela busca de melhorias no desempenho profissional (Maximiano, 2000). A falta de desafios e estímulos pode resultar em acomodação, prejudicando a produtividade e a inovação. No contexto local, esse problema se manifesta na falta de incentivos à qualificação dos agentes, na ausência de reconhecimento e nas dificuldades de progressão na carreira, fatores que comprometem o engajamento e a proatividade dos servidores.

Ao compararmos o setor público com o privado nota-se que a gestão do clima organizacional difere significativamente, visto que, ambos possuem estruturas e objetivos distintos. No setor privado, onde a competitividade e o alcance das metas financeiras são prioridades, busca-se maior eficiência por meio de estratégias como incentivos salariais, planos de carreira, flexibilidade e organização do trabalho, além de oferecer maior liberdade para inovação. Herzberg (1959), em sua Teoria dos dois Fatores, enfatiza que a motivação no ambiente de trabalho é influenciada por fatores higiênicos, como salário e condição de trabalho, e por fatores motivacionais, como reconhecimento e desenvolvimento profissional. Nesse contexto, a motivação é frequentemente atrelada ao desempenho e à recompensa individual, estimulando a busca constante por melhores resultados.

Por outro lado, o setor público tem como objetivo principal atender às necessidades da população e garantir o cumprimento das políticas públicas, o que faz com que os incentivos financeiros sejam limitados por normas orçamentárias e legislação específicas, o que dificulta a aplicação de estratégias como bônus ou aumento salariais baseados no desempenho. Por outro lado, Maslow (1954), em sua Teoria da Hierarquia das Necessidades propõe que a motivação vai além das questões financeiras, abrangendo também a busca por reconhecimento, segurança e um propósito significativo. Assim é possível compreender que no setor público a valorização dos servidores envolve não apenas estabilidade no emprego e segurança profissional, mas também a possibilidade de causar um impacto social relevante por meio dos serviços prestados à comunidade.

Assim o clima organizacional no setor público depende da adaptação dessas dinâmicas e da criação de uma cultura que incentive o compromisso e o engajamento dos servidores com a missão institucional, mesmo

sem os mesmos incentivos financeiros do setor privado. Nesse sentido, estratégias voltadas para valorização do profissional são fundamentais para manter um ambiente organizacional saudável e produtivo.

Relação entre o Clima Organizacional e o desempenho dos servidores

Um clima organizacional harmonioso e cooperativo está intimamente relacionado ao desempenho e à satisfação dos servidores públicos, refletindo na qualidade dos serviços prestados à população. É fundamental que esse aspecto seja constantemente valorizado e aprimorado, especialmente em setores essenciais como a saúde pública, onde o engajamento e a dedicação dos servidores são determinantes para a eficácia das medidas preventivas e de controle de doenças.

Segundo Maximiano (2000), o ambiente interno das organizações exerce um papel determinante no comportamento, na motivação e no desempenho dos colaboradores, de forma que um clima organizacional favorável colabora significativamente para o aumento da produtividade e da satisfação no trabalho.

Para que um indivíduo alcance um desempenho elevado, é imprescindível que ele se sinta seguro e reconhecido dentro da organização. Isso reforça a importância de compreender e gerenciar o clima organizacional para assegurar que os profissionais se sintam valorizados, engajados e satisfeitos em seu ambiente de trabalho, uma vez que, a satisfação no trabalho está diretamente relacionada à qualidade dos serviços prestados.

Essa correlação entre satisfação e desempenho é destacada por Robbins (2002, p. 78), ao afirmar que:

Funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, ajudar os demais e ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho. Além disso, funcionários satisfeitos podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares, por querer repetir experiências positivas.

Nesse contexto, Maximiano (2000) destaca que o reconhecimento e a valorização dos colaboradores são essenciais para estimular o comprometimento e a participação nos objetivos da organização, especialmente em funções que exigem esforço constante e superação de desafios, como ocorre na área da saúde pública.

A busca por reconhecimento e pertencimento é essencial para a motivação e produtividade dos profissionais da Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé-AM, uma vez que, suas funções exigem grande empenho e a superação de desafios no ambiente de trabalho. Chiavenato (2014) destaca que servidores satisfeitos apresentam um desempenho maior, além de se sentir seguro e motivados a contribuir com os objetivos da instituição, resultando em um ambiente mais produtivo e inovador. Em contrapartida, a ausência de reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento pode causar frustração e prejudicar o rendimento dos servidores (Herzberg, 1959).

Maximiano (2000) ressalta também que investir no desenvolvimento profissional por meio de capacitações e treinamentos contribui para o aprimoramento das competências individuais e também fortalece o crescimento dentro do ambiente organizacional como um todo, criando uma cultura de aprendizagem contínua e valorização dos servidores, o que contribui para o sucesso da instituição.

Diante disso, fica evidente que promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo não apenas beneficia os servidores, mas também reflete na qualidade dos serviços prestados à população. Por isso, as instituições públicas assim como a Gerência de Endemias devem priorizar ações que melhorem o clima organizacional, criando condições favoráveis para que seus colaboradores possam desenvolver e contribuir de forma efetiva. Assim, um clima organizacional favorável na Gerência de Endemias contribui para um desempenho mais eficiente do serviço público, resultando em impactos positivos na saúde da população local.

III. Metodologia

Esta pesquisa caracterizou-se como aplicada, pois seu objetivo foi além da construção teórica, buscando gerar conhecimento que possa ser utilizado na prática e contribuir para aprimorar a gestão pública. Ao analisar o clima organizacional da Gerência de Endemias de Eirunepé e sua relação com o desempenho dos servidores buscou-se compreender essa correlação e, em um momento posterior, apontar possíveis melhorias para o ambiente de trabalho.

Quanto aos objetivos, tratou-se de uma pesquisa descritiva e explicativa, visto que, buscou-se detalhar o cenário organizacional e a percepção dos servidores, levando em conta cinco dimensões: I- perfil sociodemográfico, II- percepção sobre o clima organizacional, III - liderança e gestão, IV – motivação e condições de trabalho e V – Desempenho e Satisfação no trabalho. Ao mesmo tempo também que pôde-se analisar como o clima organizacional impacta o desempenho dos profissionais, identificando os principais fatores que podem influenciar essa conexão.

Na pesquisa descritiva, se observam, registram, analisam, classificam e interpretam os fatos, sem que o pesquisador lhe faça qualquer interferência. Assim, o pesquisador estuda os fenômenos do mundo físico e humano, mas não os manipula. Incluem-se entre essas pesquisas, as de opinião, as mercadológicas, as de levantamentos socioeconômicos e psicossociais. Enquanto a pesquisa explicativa vai além do registro, da análise, da classificação e da interpretação dos fenômenos em estudo, procurando identificar quais são seus fatores

determinantes. Seu objetivo é aprofundar o conhecimento da realidade, indo em busca da razão, do porquê das coisas, e estando assim mais sujeito a erros (Prestes, 2019, p.30).

Em relação à abordagem da pesquisa, estabeleceu-se a abordagem mista (qualiquantitativa), combinando os métodos quantitativos e qualitativos. A parte quantitativa possibilitou a análise estatística das informações obtidas da visão dos servidores sobre o ambiente organizacional, tornado os resultados mais objetivos e mensuráveis. Já a parte qualitativa permitiu uma análise mais aprofundada das opiniões individuais e sugestões de melhorias através das respostas abertas do questionário. Desta forma foi possível ter um entendimento mais completo da situação, unindo dados numéricos às relações interpessoais.

Para Oliveira (2001, p.115), “o método quantitativo é muito utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritivas, na qual se procura descobrir e classificar a relação entre variáveis, assim como na investigação da relação de causalidade entre fenômenos: causa e efeito”, enquanto a abordagem qualitativa é mais subjetiva e pôde-se, a partir dela, inferir opiniões sobre as respostas dos pesquisados.

Quanto aos procedimentos metodológicos, este estudo foi conduzido como um estudo de caso, pois o objeto centrou-se apenas na realidade específica da Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé, o que permitiu uma compreensão melhor da dinâmica organizacional e dos seus impactos sobre o desempenho dos servidores. Tratou-se também de uma pesquisa de campo, já que os dados foram coletados diretamente junto aos funcionários da instituição através de um questionário estruturado eletronicamente no google forms (por meio de link), garantindo informações atuais e alinhadas ao contexto real do local investigado. A análise foi realizada de forma indutiva, identificando padrões e relações que surgiram naturalmente no decorrer da pesquisa.

Além disso, esta pesquisa incluiu um levantamento bibliográfico, objetivando fundamentar teoricamente os conceitos de clima organizacional e desempenho no setor público. Esse levantamento possibilitou contextualizar o problema, identificar lacunas no conhecimento já existente e oferecer suporte para a formulação das possíveis soluções ou respostas da pesquisa. Tomando como referência autores relevantes na área como Chiavenato (2010, 2014), Herzberg (1959), Maslow (1954), Robbins (2002) entre outros. A pesquisa bibliográfica, em suma, é “aquela que se efetiva tentando-se resolver um problema ou adquirir conhecimentos a partir do emprego predominante de informações provenientes de material gráfico, sonoro ou informatizado” (Prestes, 2019, p. 30).

O instrumento de coleta de dados contemplou um formulário contendo 21 questões, sendo 5 questões abertas e 16 questões fechadas, aplicado a 34 pessoas. Não foi solicitado identificação do participante, justamente para assegurar sua confidencialidade e incentivar respostas honestas. Além disso, os dados coletados foram examinados de maneira agrupada, sem qualquer vínculo com indivíduos específicos. A amostragem caracterizou-se como não probabilística por conveniência, haja vista que o link do formulário eletrônico foi respondido apenas por quem se interessou em participar da pesquisa e a pesquisadora não pôde identificar quem estava respondendo. Esse tipo de amostra se dá pela facilidade e disponibilidade de acesso.

IV. Resultados E Discussões

Para melhor compreensão desse estudo, são apresentados a seguir os resultados da pesquisa realizada junto aos funcionários de Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé-AM. Primeiramente, a análise do Perfil Sociodemográfico, depois a percepção sobre o clima organizacional; na sequência, aspectos sobre liderança e gestão, motivação e condições de trabalho. Por último, desempenho e satisfação do trabalho.

I – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Quadro 1 - Perfil Sociodemográfico

1 – Idade	
Menos de 25 anos	23,5%
25 – 34 anos	29,4%
35 – 44 anos	29,4%
45 – 54 anos	17,6%
Acima de 55 anos	0%
2 – Tempo de serviço na Gerência Municipal de Endemias	
Menos de 1 ano	55,9%
De 1 a 3 anos	0%
De 4 a 7 anos	5,9%
Mais de 7 anos	38,2%
3 - Nível de escolaridade	
Ensino Fundamental incompleto	0%
Ensino Fundamental completo	5,8%
Ensino Médio completo	55,9%
Ensino Técnico	26,5%
Ensino Superior completo	11,8%

4- Vínculo empregatício com a Prefeitura	
Servidor concursado	76,5%
Servidor contratado	23,5%
5- Principal função dentro da Gerência	
Gerente	0%
Supervisor	0%
Agente Comunitário de Endemias	67,6%
Administrativo	5%
Microscopista	23,5%
Outra	3,9%

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

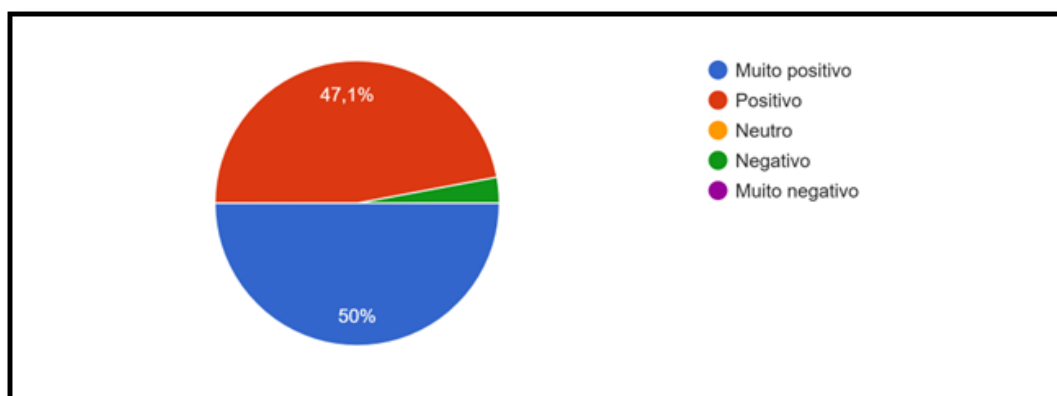
No que tange ao Perfil Sociodemográfico constatou-se no quadro 1 que 58,8% dos pesquisados tem idade entre 25 e 44 anos, 55,9% tem menos de 1 ano nesse setor, 55,9% possui o Ensino Médio Completo e 26,5% Ensino Técnico, 76,5% são concursados e 67,6% são agentes comunitários de Endemias, 23,5% trabalham na microscopia, 5% são administrativos e 3,9% têm outra função. Isso significa dizer que, em se tratando de distribuição de cargos e nível de escolaridade, a Gerência de Endemias do município de Eirunepé tem um número razoável de pessoas qualificadas, embora seja com formação básica. No entanto, ainda falta qualificação em níveis superiores, haja vista que apenas 11,8% tem graduação.

Chiavenato (2010) afirma que o quarto processo de gestão de pessoas é desenvolver pessoas. As pessoas se desenvolvem a partir de capacitações e treinamentos. Quanto mais qualificadas, melhores serão os serviços prestados à população.

II – PERCEPÇÃO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL

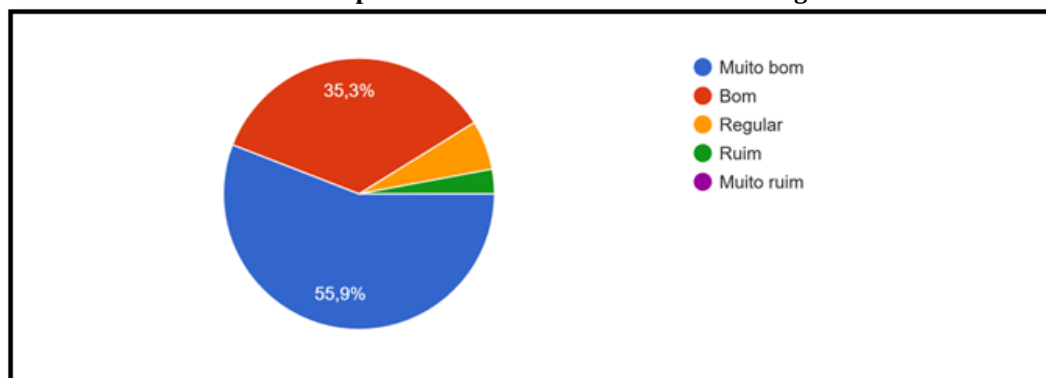
Concernente a percepção sobre o Clima Organizacional do setor, os gráficos 1 a 3 contém as respostas dos pesquisados, as quais estão abaixo:

Gráfico 1. Como você avalia o ambiente de trabalho na Gerência de Endemias?



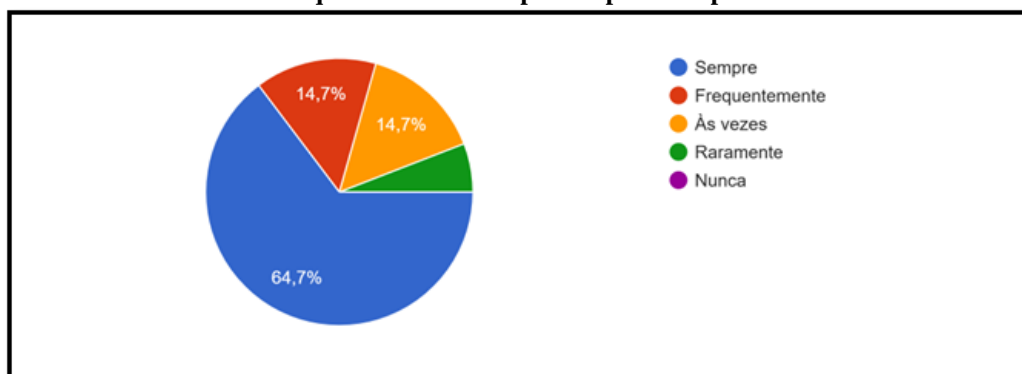
Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Gráfico 2: Como você percebe o relacionamento entre os colegas de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Gráfico 3: Você sente que tem liberdade para expressar opiniões sobre o trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Os resultados dessa dimensão (gráfico 1) revelaram que 50% dos funcionários consideram o ambiente de trabalho muito positivo, 55,9% cultivam um bom relacionamento com os colegas de trabalho (gráfico 2) e 64,7% sentem que tem liberdade para expressar opiniões sobre o trabalho (gráfico 3). Levando em consideração que o trabalho em equipe cooperativo e as relações interpessoais contribui para um ambiente de trabalho amistoso, o setor onde eles executam as tarefas proporciona um Clima Organizacional favorável nesses aspectos. Confirmando o que é dito por Wagner & Hollenbeck (2012) que os membros de um grupo interagem entre si de tal forma que cada um é influenciado e influencia o comportamento do outro, apresentando similaridade de objetivos, embora tenham distinções psicológicas entre si.

No que se refere às questões subjetivas desta dimensão, relacionadas às Percepções sobre o Clima Organizacional, foram geradas duas perguntas abertas:

1. Quais aspectos do ambiente de trabalho mais contribuem para o seu bem-estar?
2. Se houvesse uma melhoria a ser feita no ambiente de trabalho, qual seria a mais importante para você?

As respostas dessas perguntas variaram entre os respondentes, chegando aos seguintes resultados:

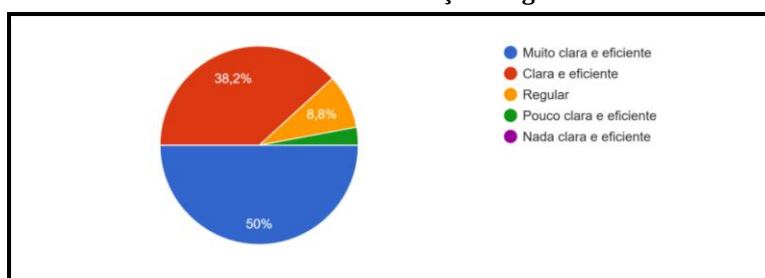
Em relação à primeira pergunta: os aspectos que mais contribuíram para o bem-estar do servidor, segundos os dados coletados, envolvem a busca ativa, união entre os colegas, tratamento com o próximo, o respeito entre os agentes de endemia, companheirismo, profissionalismo, dedicação e atenção, assistência, colaboração mútua, apoio, reconhecimento pelo trabalho, pontualidade na entrega de produções da equipe, flexibilidade de horário, convivência com os colegas e ambiente descontraído.

Tratando-se da segunda pergunta, foram apontadas como melhorias para o ambiente de trabalho: cursos e capacitações, compra de microscópios novos, mais apoio ao transporte para agentes e vestimentas uniformizadas aos colegas, ambiente físico do trabalho, não deixar faltar itens básicos de higiene para lâminas, papel higiênico, álcool e livro de registro.

III – LIDERANÇA E GESTÃO

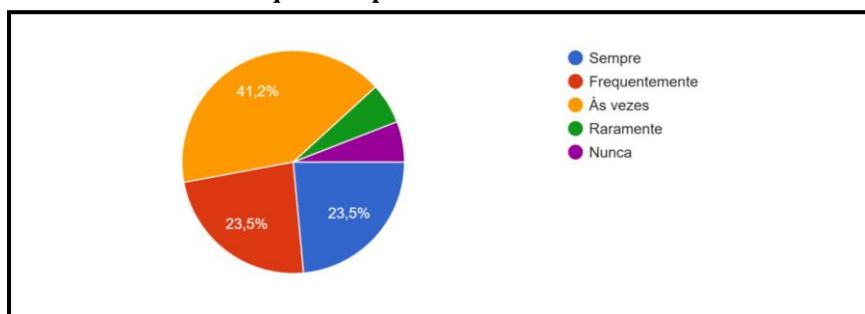
A liderança e gestão são fatores primordiais para o funcionamento de qualquer instituição, o mau líder, reproduz um péssimo liderado. Os estudos voltados para a liderança, segundo Soto (2005, p.215), “abrange fatores da personalidade, como a inteligência, a ambição e a agressividade”. Outros preocuparam-se com os aspectos físicos, tais como a estatura, constituição e atrativos. No entanto, vai muito além desses aspectos, envolve a maneira como se comunica com seus liderados, a forma como toma as decisões e como delega as tarefas. Nos gráficos 4 a 6 são indicados como os funcionários enxergam sua liderança.

Gráfico 4: Como você avalia a comunicação da gestão com os servidores?



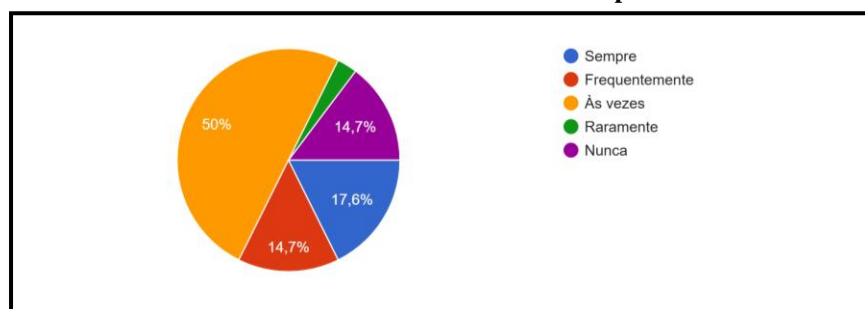
Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Gráfico 5: Você sente que sua opinião é considerada na tomada de decisões?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Gráfico 6: Você recebe feedback sobre seu desempenho no trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

O gráfico 4 demonstra que 50% dos respondentes avaliam como muito clara e eficiente a comunicação da gestão com os servidores, contra 8,8% que opinou como regular. Já no gráfico 5, a maioria dos pesquisados (41,2%) afirmou que sua opinião é às vezes considerada na tomada de decisões. E 50% dos respondentes declarou que somente às vezes recebe feedback sobre seu desempenho no trabalho (gráfico 6).

No que diz respeito à pergunta aberta sobre a dimensão “liderança e gestão”, procurou-se reunir as respostas semelhantes, extraindo-se excertos que foram identificados como resposta equivalentes, e organizando-os em categorias: tipo 1, tipo 2, tipo 3 e assim por diante, chegando-se às seguintes informações:

Quadro 2

3. Há algo na comunicação com a gestão que poderia ser aprimorado para tornar o trabalho mais eficiente?	
Tipo 1	Não.
Tipo 2	Sim.
Tipo 3	Motivação sempre.
Tipo 4	Mais diálogo com os servidores, ouvir mais os funcionários.
Tipo 5	Reuniões regulares com a equipe.
Tipo 6	Mais cobranças dos servidores sobre um correto preenchimento dos formulários de trabalho.
Tipo 7	Mais ação, mais apoio, mais equipamentos de trabalhos, para realizar as atividades com sucesso.
Tipo 8	A comunicação da gestão já é bem eficiente.

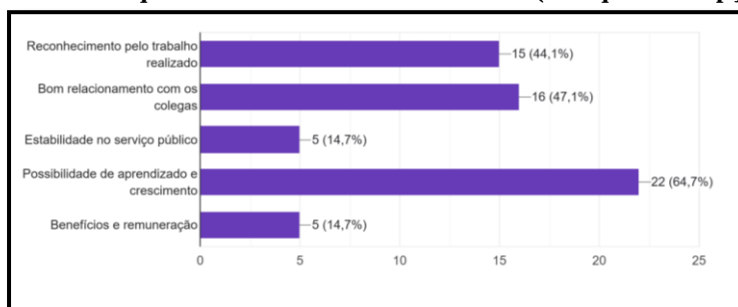
Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Ao observarmos o quadro 2, percebeu-se que ainda está faltando mais diálogo da gestão com os servidores, ouvi-los mais e dar atenção para aspectos técnicos do trabalho, tais como equipamentos e cobrança do preenchimento correto de formulários utilizados nas atividades da equipe.

IV – MOTIVAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

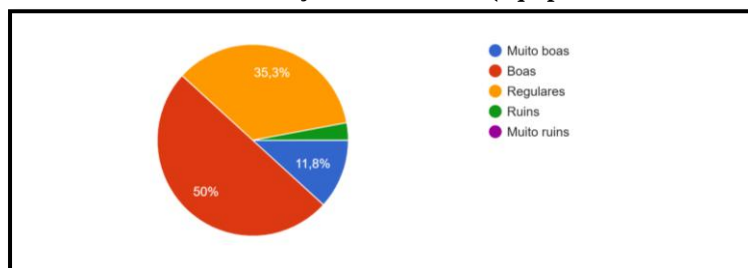
Em relação a motivação e condições de trabalho, os fatores higiênicos e motivacionais apontados por Herzberg (1959) sinalizam que se eles não forem satisfeitos, podem prejudicar o andamento do trabalho do funcionário, causando desmotivação, desinteresse, baixa produtividade, até alterando o clima e o relacionamento entre colegas (Rocha et. al. 2015). Por isso, a pesquisa evidenciou que as principais motivações no ambiente de trabalho são: a possibilidade de aprendizado e crescimento, o bom relacionamento com os colegas e o reconhecimento pelo trabalho realizado, conforme demonstra o gráfico 7.

Gráfico 7: O que mais motiva você no trabalho? (Marque até 2 opções)



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

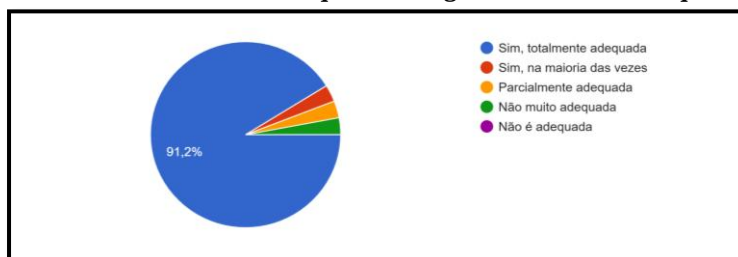
Gráfico 8: Como você avalia suas condições de trabalho (equipamentos, estrutura, segurança)?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Já no que tange aos aspectos relacionados as condições de trabalho, 50% responderam que são boas, enquanto 35,3% avaliou como regulares (gráfico 8).

Gráfico 9: Você considera que sua carga de trabalho é adequada?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Todavia, 91,2% dos pesquisados considera sua carga de trabalho totalmente adequada. A respeito de uma pergunta aberta que foi feita sobre essa dimensão, nem todos os respondentes do formulário eletrônico quiseram dar sua opinião, deixando em branco esse campo. Apenas 18 pessoas participaram, chegando-se às seguintes respostas:

Quadro 3

4. O que poderia tornar o ambiente de trabalho mais agradável e produtivo para você?	
Tipo 1	Meu trabalho
Tipo 2	Boas cadeiras e microscópios novos.
Tipo 3	ambiente em si já é muito agradável e produtivo
Tipo 4	Que a gerência tivesse um prédio próprio.
Tipo 5	não envolvimento de política partidária, na contratação de servidores e gerentes
Tipo 6	Mais cobranças dos servidores sobre um correto preenchimento dos formulários de trabalho.
Tipo 7	Reunião, mais ação de rede de apoio da saúde, apoio, respeito, etc....
Tipo 8	Reconhecimento dos esforços dos colaboradores, por meio de elogios, folgas, entre outros.
Tipo 9	Mantiver sempre a postura ética
Tipo 10	Tá tudo certo muito satisfeita com o trabalho, muito bom, tudo ótimo.

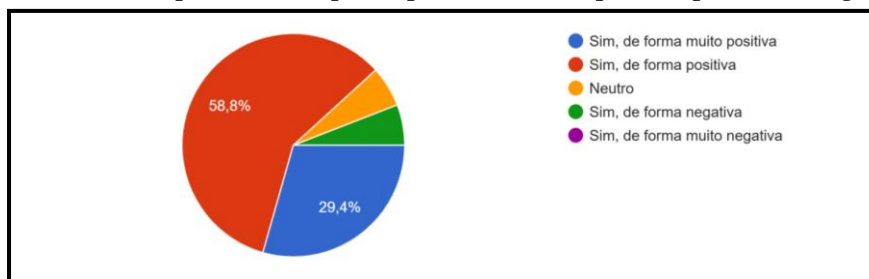
Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Pelo que foi notado no Quadro 3, acima apresentado, percebeu-se que a opinião dos funcionários divergiu, enquanto alguns consideraram como “Tudo ótimo”, “Tudo certo”, outros indicaram a falta de mais cadeiras e microscópios novos, reconhecimento dos esforços dos trabalhadores, postura ética e não envolvimento com a política partidária na contratação das pessoas.

V – DESEMPENHO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

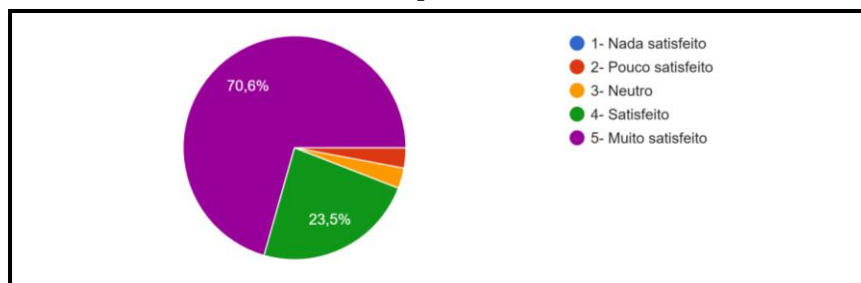
A última dimensão dessa pesquisa sobre a influência do clima organizacional no desempenho dos servidores públicos demonstra que o clima organizacional pode impactar no desempenho profissional de forma positiva (gráfico 10) e no nível de satisfação de cada indivíduo (gráfico 11).

Gráfico 10: Você sente que seu desempenho profissional é impactado pelo clima organizacional?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Gráfico 11: Em uma escala de 1 a 5, o quanto você está satisfeito com seu trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2025).

Ao serem questionados se pudessem mudar um aspecto do seu trabalho para melhorar seu desempenho e sua satisfação, as respostas foram: deixar de ler lâminas, trabalhar somente um horário, curso de qualificação, pontualidade dos servidores, trocar os servidores que não tem compromisso com o trabalho e contratar apenas pessoas qualificadas para ocupar os cargos.

V. Conclusão

Analisar a relação entre o clima organizacional e o desempenho dos profissionais da Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé tornou-se fundamental para entender como os profissionais de saúde percebem o ambiente de trabalho e de que maneira essa percepção impacta o engajamento da equipe. Esse estudo pode fortalecer informações valiosas para maximizar a gestão pública e implementar estratégias que promovam um ambiente harmonioso e produtivo, servindo como fonte de pesquisa para acadêmicos de diversas áreas: administração, saúde, gestão pública dentre outras.

Os objetivos desse estudo foram atingidos: identificaram-se os principais fatores que influenciam o clima organizacional na Gerência Municipal de Endemias de Eirunepé, descreveram-se os desafios do clima organizacional no setor público, considerando as características da administração pública e as diferenças em relação ao setor privado e, conheceu-se a relação entre o clima organizacional e o desempenho dos servidores, verificando impactos na motivação, produtividade e qualidade dos serviços prestados à população.

Dessa maneira, espera-se que os resultados obtidos representem fielmente a realidade estudada e sirvam como base para discussões sobre ações voltadas à melhoria do clima organizacional, impactando positivamente o desenvolvimento dos profissionais.

Referências

- [1]. Argenti, Paul A. Comunicação Empresarial: A Construção Da Identidade, Imagem E Reputação. Tradução De Paulo Roberto De Miguel; Revisão De Roseli Morena Porto. 6. Ed. Rio De Janeiro: Elsevier-Campus, 2014.
- [2]. Chiavenato, Idalberto. Introdução À Teoria Geral Da Administração. 3. Ed. Rev. E Atualizada - Rio De Janeiro: Elsevier, 2004 - 2ª Reimpressão.
- [3]. Chiavenato, Idalberto. Administração Geral E Pública. Rio De Janeiro: Elsevier, 2006.
- [4]. Chiavenato, Idalberto. Gestão De Pessoas. 3. Ed. Ver. E Atual - Rio De Janeiro: Elsevier, 2010.
- [5]. Chiavenato, Idalberto. Gestão De Pessoas: O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações. 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- [6]. Curvello, João José Azevedo. Comunicação Interna E Cultura Organizacional. Brasília, Casa Das Musas, 2012.
- [7]. Feitosa, Micaele Rodrigues; Máximo, Agna Lígia Pinheiro. A Influência Do Relacionamento Interpessoal No Ambiente De Trabalho: Um Estudo Bibliográfico. VI Semana De Iniciação Científica Da Faculdade De Juazeiro Do Norte, 2014
- [8]. Herzberg, Frederick. The Motivation To Work. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- [9]. Luz, Ricardo Silveira. Gestão Do Clima Organizacional. Rio De Janeiro: Qualitymark, 2003.
- [10]. Maslow, Abraham H. Motivation And Personality. New York: Harper & Row, 1954.
- [11]. Maximiano, Antônio César Amaru. Teoria Geral Da Administração: Da Escola Científica À Competitividade Na Economia Globalizada. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- [12]. Maximiano, Antonio César Amaru. Introdução À Administração. 5. Ed. Ver. E Ampl. São Paulo: Atlas, 2000.
- [13]. Nascimento, Leudinalva Martinho Do. Clima Organizacional No Setor Público: Uma Análise Gestão Por Competências. Artigo Científico. Curso Superior De Tecnologia Em Gestão Pública Na Modalidade Ead, Do Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia De Rondônia. Porto Velho-RO, 2024.
- [14]. Oliveira, Silvio Luiz De. Tratado De Metodologia Científica: Projetos De Pesquisas, TGI, TCC, Monografias, Dissertações E Teses. São Paulo: Thomson Learning, 2001.
- [15]. Prestes, Maria Luci De Mesquita. A Pesquisa E A Construção Do Conhecimento Científico: Do Planejamento Aos Textos, Da Escola À Academia. 6. Ed. São Paulo: Rêspel, 2019.
- [16]. Rezende, B. R. Transformando Suor Em Ouro. Rio De Janeiro: Sextante, 2006.
- [17]. Robbins, Stephen P. Comportamento Organizacional. 9. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- [18]. Robbins, Stephen P. Fundamentos Do Comportamento Organizacional. 8. Ed. São Paulo: Pearson, 2009.
- [19]. Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. Comportamento Organizacional. 18. Ed. São Paulo: Pearson, 2019.
- [20]. Rocha, Adis Antonio; Soares, Cineide Kenia Camilo; Santos, Gláucia Matias Dos; Silva, Wemerson Mendonça Da. Teorias Motivacionais: A Importância Da Motivação No Trabalho E Sua Relação Sobre A Produtividade. Trabalho De Conclusão De Curso Em Especialização Em Gestão E Psicologia Organizacional. Anápolis-GO: 2015.
- [21]. Segatto, Marília Bugnotto; Wachowicz, Marta Cristina. Clima Organizacional Como Fator Contribuinte Para A Motivação E A Satisfação No Trabalho. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo Do Conhecimento. Ano 2, Vol. 16. Pp 25-35., Março De 2017. ISSN: 2448-0959
- [22]. Silva, Sérgio Pereira Da. Dihlmann, Jahn Lisboa. Mariz, Fernanda. A Importância Do Líder No Clima Organizacional Em Órgãos Públicos. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo Do Conhecimento. Ano 06, Ed. 05, Vol. 03, Pp. 111 131. Maio De 2021. ISSN: 2448-0959.
- [23]. Soto, Eduardo. Comportamento Organizacional: O Impacto Das Emoções. Tradução Técnica De Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- [24]. Wagner, John A.; Hollenbeck, John R. Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva. Tradução Silvio Florial Antunha. São Paulo: Saraiva, 2012.