

Análise Do Estilo De Liderança Na Procuradoria Geral Do Município De Manaus - Pgm: Desafios, Tendências E Impactos Na Eficiência Organizacional.

Rosângela Gomes Neves Adão
Universidade Do Estado Do Amazonas Uea – Brasil

Elton Pereira Teixeira
Universidade Do Estado Do Amazonas Uea – Brasil

Orlem Pinheiro De Lima
Universidade Do Estado Do Amazonas Uea – Brasil

Márcia Ribeiro Maduro
Universidade Do Estado Do Amazonas Uea – Brasil

Vanessa Coelho Da Silva
Universidade Do Estado Do Amazonas Uea – Brasil

Wlademir Leite Correa Filho
Universidade Do Estado Do Amazonas Uea – Brasil

Resumo:

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o estilo de liderança na PGM de Manaus e sua influência na eficiência organizacional. A pesquisa abordou liderança na Procuradoria Geral do Município com amostra não probabilística. A pesquisa foi classificada como aplicada, descritiva e quantitativa, utilizou questionários para identificar estilos de liderança, e analisar implicações comportamentais. O método científico guiou a sequência de etapas, incluindo revisão bibliográfica, aplicação de questionários e análise estatística para interpretar resultados. A análise do estilo de liderança na Procuradoria Geral do Município de Manaus revelou insights significativos sobre desafios, tendências e impactos na eficiência organizacional. Os resultados indicam que determinados estilos de liderança podem estar correlacionados com diferentes níveis de eficiência e satisfação dos colaboradores. Essas descobertas fornecem uma base sólida para estratégias de desenvolvimento de liderança e melhorias na eficiência organizacional na PGM de Manaus. Conclui-se que, diante dos desafios identificados, que vão desde a necessidade de adaptação a tendências contemporâneas até a compreensão dos impactos diretos na eficiência organizacional, torna-se evidente a relevância de líderes que buscam equilibrar autoridade e empatia, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo e incentivando a inovação. A capacidade de enfrentar esses desafios e antecipar as tendências emergentes se mostra crucial para garantir não apenas a eficiência operacional, mas também a eficácia na consecução dos objetivos institucionais, reforçando a importância da liderança adaptativa e orientada para o futuro na PGM de Manaus.

Palavras Chaves: *Liderança; Procuradoria Geral do Município; Eficiência Organizacional; Estilos de Liderança; Manaus.*

Date of Submission: 05-08-2024

Date of Acceptance: 15-08-2024

I. Introdução

A liderança desempenha um papel fundamental na eficiência e no desempenho organizacional. Em um contexto tão relevante como o da Procuradoria Geral do Município de Manaus (PGM), um órgão essencial para a gestão jurídica e administrativa de uma cidade, a análise do estilo de liderança se torna crucial. Compreender como a liderança é exercida neste contexto permitirá insights valiosos para aprimorar a gestão pública e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos cidadãos.

A Procuradoria Geral do Município de Manaus desempenha um papel central na administração municipal, envolvendo questões legais, jurídicas e administrativas. Nesse cenário, a liderança é um fator crítico para a tomada de decisões, a coordenação de equipes e a busca de eficiência organizacional. No entanto, os desafios e tendências que afetam o estilo de liderança na PGM são complexos e multifacetados. Para compreender o impacto dessa liderança na eficiência organizacional, é imperativo explorar a fundo as dinâmicas, práticas e inovações que surgem neste contexto. Diante disso, esta pesquisa se propõe a responder à seguinte Pergunta Central: *Qual é o impacto do estilo de liderança na Procuradoria Geral do Município de Manaus, considerando os desafios e tendências contemporâneas, na eficiência organizacional do órgão?*

Nesse íterim, este estudo teve como objetivo analisar o estilo de liderança na PGM de Manaus e sua influência na eficiência organizacional. Para tanto, buscou-se identificar o estilo de liderança situacional em uma procuradoria especializada da PGM; examinar se o atual estilo de liderança situacional tem contribuído para que o servidor se sinta motivado e mostrar como os benefícios motivam os servidores no desenvolvimento das tarefas e sugerir melhorias.

Metodologicamente, para atingir os objetivos propostos, este estudo utilizou uma abordagem mista, combinando pesquisa quantitativa e qualitativa. Foram aplicados questionários para líderes e colaboradores da PGM de Manaus, além de entrevistas em profundidade. A análise de dados incluiu estatísticas descritivas e análise de conteúdo, permitindo uma compreensão abrangente do estilo de liderança e seu impacto na eficiência organizacional.

A justificativa deste estudo reside na importância estratégica da Procuradoria Geral do Município de Manaus na administração pública local. Compreender como o estilo de liderança influencia a eficiência organizacional e pode levar a melhorias substanciais na prestação de serviços públicos, na tomada de decisões legais e no funcionamento geral da cidade de Manaus. Além disso, o estudo contribuirá para a literatura sobre liderança no contexto do setor público, um campo em constante evolução.

Este artigo é composto de cinco seções, esta introdução, a fundamentação teórica que apresenta os principais autores que sustentam teoricamente o estudo, em seguida o método, os resultados e discussão, até as considerações finais.

II. Liderança Situacional

A liderança situacional emerge como uma abordagem dinâmica e adaptativa diante da complexidade e variabilidade do ambiente organizacional contemporâneo. Paul Hersey e Kenneth Blanchard, em sua seminal obra, delineiam a essência desse modelo, afirmando que "a eficácia do líder reside na habilidade de se ajustar às demandas variáveis da situação" (Hersey & Blanchard, 1982, p. 45). Nessa perspectiva, a liderança situacional se contrapõe a abordagens tradicionais, destacando-se por sua flexibilidade e capacidade de resposta às mudanças constantes.

Alicerçada na ideia de que não há uma única forma de liderança universalmente eficaz, a abordagem situacional enfatiza a necessidade de os líderes adaptarem seu estilo conforme as particularidades de cada situação. No entanto, tal flexibilidade demanda uma análise cuidadosa das circunstâncias presentes no ambiente organizacional. Como salienta Faria (2019, p. 78), "o líder situacional precisa ser um observador aguçado, capaz de diagnosticar com precisão as variáveis que influenciam a dinâmica do grupo". Nesse sentido, a liderança situacional exige uma atenção constante aos sinais e nuances do contexto, promovendo uma abordagem orientada para resultados.

No âmago da liderança situacional está a concepção de que diferentes situações demandam diferentes estilos de liderança. Conforme destaca Silva (2021, p. 112), "a adaptação é a essência da liderança situacional, pois, é imperativo que o líder compreenda as necessidades e maturidade dos liderados para ajustar seu comportamento". Essa adaptação manifesta-se em quatro estilos de liderança, delineados por Hersey e Blanchard: direção, orientação, apoio e delegação. A transição fluida entre esses estilos é a chave para a eficácia do líder situacional, evidenciando uma abordagem contingencial que responde às nuances do ambiente e às características do grupo.

Entretanto, a aplicação prática da liderança situacional suscita desafios inerentes à complexidade das relações humanas e à volatilidade do ambiente organizacional. Nesse contexto, a crítica de Lima (2020, p. 56) ressoa, argumentando que "a liderança situacional, embora promissora, pode ser dificultada pela imprevisibilidade de certas variáveis, tornando a adaptação do líder um desafio constante". A incerteza inerente a algumas situações pode demandar uma capacidade reflexiva e uma tomada de decisão rápida, características fundamentais para o líder situacional.

É imperativo considerar que a liderança situacional não se restringe apenas ao líder, mas envolve a interação dinâmica entre o líder e liderados. Como observa Souza (2018, p. 92), "a maturidade dos liderados é um fator determinante na eficácia da liderança situacional, pois, é a partir dela que o líder identifica o estilo mais apropriado a ser adotado". Essa interdependência entre líder e liderados destaca a importância do desenvolvimento

da equipe e da promoção da autonomia, elementos que contribuem para o alinhamento efetivo entre a liderança situacional e as necessidades do grupo.

O cenário contemporâneo, marcado por rápidas transformações tecnológicas, sociais e econômicas, exige uma liderança ágil e adaptativa. Nesse contexto, a liderança situacional emerge como uma abordagem alinhada à volatilidade do ambiente, oferecendo uma estrutura que reconhece a variabilidade das demandas. Para Santos (2019, p. 120), "a liderança situacional é uma resposta ao dinamismo do mundo atual, permitindo que as organizações enfrentem desafios de forma mais eficiente". Essa eficiência advém da capacidade do líder situacional se ajustar rapidamente, influenciando positivamente o desempenho organizacional.

A eficácia da liderança situacional, contudo, está intrinsecamente ligada à habilidade do líder em desenvolver uma compreensão profunda do contexto em que está inserido. Nesse sentido, Resende (2022, p. 88) argumenta que "a liderança situacional requer uma análise constante do ambiente, considerando fatores internos e externos que impactam o desempenho da equipe". A capacidade de antecipar tendências, compreender as expectativas dos colaboradores e identificar oportunidades de melhoria são habilidades-chave que diferenciam líderes situacionais eficazes.

Outro ponto crucial na liderança situacional é a comunicação eficaz. Conforme apontado por Oliveira (2021, p. 104), "a transparência na comunicação é essencial para construir a confiança necessária entre o líder e liderados, facilitando a adaptação do estilo de liderança conforme as demandas situacionais". A clareza na comunicação promove um entendimento mútuo, possibilitando que líder e liderados ajustem suas expectativas e comportamentos de maneira alinhada, favorecendo o alcance dos objetivos organizacionais.

Contudo, a abordagem situacional não está isenta de críticas. Algumas correntes argumentam que a constante adaptação do líder pode gerar ambiguidade e falta de consistência na liderança. Nesse sentido, Rocha (2023, p. 72) destaca que "a liderança situacional, ao buscar a adaptação extrema, pode perder a consistência necessária para manter a estabilidade emocional e a confiança da equipe". A busca por equilíbrio entre adaptação e consistência emerge como um desafio central para os líderes que buscam implementar com sucesso a liderança situacional em suas práticas.

Em um contexto globalizado e interconectado, a diversidade torna-se um fator preponderante na dinâmica organizacional. A liderança situacional, ao reconhecer a pluralidade de cenários, promove um ambiente propício para a gestão da diversidade. Para Gomes (2020, p. 84), "a liderança situacional oferece uma resposta eficaz aos desafios da diversidade, permitindo que líderes se ajustem a diferentes culturas, valores e expectativas". Essa capacidade de adaptação contribui não apenas para a inclusão, mas também para o desenvolvimento de equipes mais resilientes e colaborativas.

Conclusivamente, a liderança situacional representa uma abordagem relevante e necessária diante da complexidade do ambiente organizacional contemporâneo. A capacidade de adaptação do líder situacional, aliada a uma compreensão profunda do contexto e uma comunicação eficaz, torna essa abordagem uma ferramenta valiosa para enfrentar os desafios do século XXI. Contudo, é imperativo que os líderes compreendam as nuances e desafios inerentes à aplicação prática da liderança situacional, buscando o equilíbrio entre a adaptação constante e a consistência necessária para manter a estabilidade emocional e a confiança da equipe.

III. Metodologia

A pesquisa é de natureza aplicada, pois visa resolver problemas específicos relacionados ao estilo de liderança na Procuradoria Geral do Município de Manaus (PGM). Segundo Chizzotti (1991), uma pesquisa aplicada tem como finalidade resolver problemas práticos e melhorar processos. Classificou-se como descritiva, uma vez que busca detalhar e compreender a dinâmica de liderança dentro da PGM. A abordagem quantitativa foi adotada para obter dados objetivos e mensuráveis sobre as percepções dos servidores em relação aos estilos de liderança e suas implicações comportamentais.

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar o estilo de liderança na PGM de Manaus e sua influência na eficiência organizacional. Especificamente, buscou-se identificar os estilos de liderança predominantes na PGM, examinar a contribuição dos estilos de liderança para a motivação e satisfação dos servidores, analisar as implicações comportamentais de diferentes estilos de liderança, e propor estratégias para aprimorar a eficiência organizacional com base nos achados.

A população do estudo compreendeu servidores públicos da PGM de Manaus. Utilizou-se uma amostra não probabilística por conveniência, selecionando servidores de uma procuradoria especializada. A escolha deste método deve-se à acessibilidade e disponibilidade dos participantes para responderem aos questionários (Chiavenato, 2019). A amostra incluiu servidores de diferentes níveis hierárquicos e áreas de atuação, garantindo representatividade das diversas perspectivas dentro da organização.

Foram utilizados questionários estruturados, desenvolvidos com base em escalas validadas na literatura sobre liderança situacional, adaptados ao contexto da PGM. Para complementar a análise quantitativa, realizaram-se entrevistas semiestruturadas com líderes e servidores para obter insights qualitativos sobre as práticas de liderança e suas consequências (Gomes, 2020; Silva, 2021).

A coleta de dados ocorreu em duas etapas principais: revisão bibliográfica para fundamentar teoricamente o estudo e identificar escalas de liderança situacional adequadas, seguida pela aplicação de questionários e realização de entrevistas. Os questionários foram aplicados assegurando anonimato e confidencialidade dos participantes. As entrevistas foram conduzidas presencialmente e virtualmente, conforme a disponibilidade dos participantes, sendo gravadas e transcritas para análise posterior (Lima, 2020).

Os dados quantitativos foram analisados utilizando técnicas de estatística descritiva e inferencial, incluindo medidas de tendência central e dispersão para identificar relações entre estilos de liderança e variáveis de eficiência organizacional e satisfação dos servidores. Os dados qualitativos foram analisados por meio de análise de conteúdo, identificando temas recorrentes e padrões nas respostas dos participantes (Oliveira, 2021; Resende, 2022).

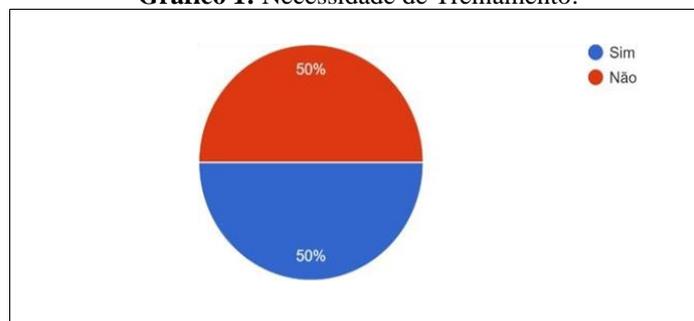
A triangulação dos dados quantitativos e qualitativos fortaleceu a validade dos achados, proporcionando uma visão abrangente sobre o impacto dos estilos de liderança na eficiência organizacional (Santos, 2019; Rocha, 2023).

IV. Análise Dos Dados E Discussão Dos Resultados

O Estilo de liderança Situacional em uma Procuradoria Especializada da PGM

O estudo do estilo de liderança situacional em uma procuradoria especializada da Procuradoria Geral do Município (PGM) revela-se crucial na compreensão da dinâmica organizacional e na maximização do desempenho eficiente da equipe. Este contexto específico, permeado por complexidades e especializações inerentes às atividades jurídicas, demanda uma abordagem de liderança adaptável, capaz de se moldar às variáveis situacionais. Ao explorar a atuação do líder nesta procuradoria especializada por meio do modelo situacional, examinaremos como a flexibilidade e a capacidade de adaptação influenciam diretamente a eficácia da liderança, promovendo um ambiente propício ao desenvolvimento profissional e à consecução dos objetivos estratégicos da instituição

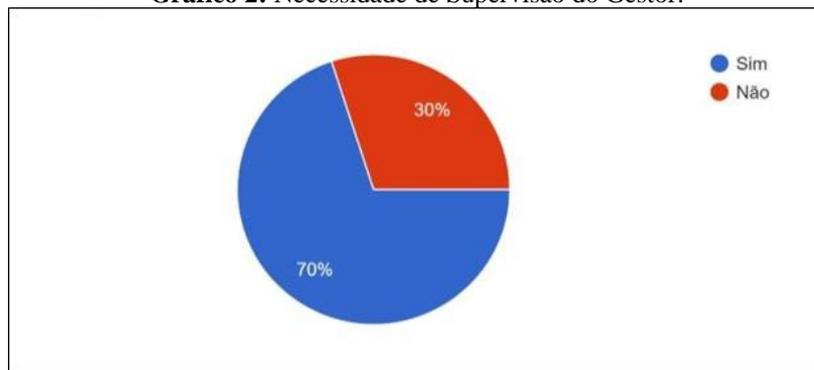
Gráfico 1: Necessidade de Treinamento.



Fonte: Própria Autora

A divisão igualitária nas respostas à pergunta sobre a necessidade de treinamento na Procuradoria Geral do Município de Manaus (PGM), sugere uma dicotomia significativa entre os servidores. Embora a paridade possa indicar que metade dos servidores percebe uma carência de treinamento em suas atividades, a outra metade não, essa equidade não fornece insights detalhados sobre as razões subjacentes. Seria valioso, conforme Chiavenato (2019), explorar as motivações por trás das respostas, realizando entrevistas ou pesquisas adicionais para identificar áreas específicas de melhoria ou lacunas no desenvolvimento profissional.

Gráfico 2: Necessidade de Supervisão do Gestor.



Fonte: Própria Autora

A predominância de respostas afirmativas à pergunta sobre a necessidade de supervisão nas atividades dos servidores em uma procuradoria especializada da Procuradoria Geral do Município de Manaus (PGM), sugere uma dependência significativa do acompanhamento direto por parte dos gestores. Embora um certo grau de supervisão seja esperado em qualquer ambiente de trabalho, a alta porcentagem de respostas afirmativas pode indicar uma possível falta de autonomia ou confiança nas capacidades dos colaboradores. Seria pertinente explorar mais a fundo as razões subjacentes a essa necessidade percebida de supervisão, seja por meio de entrevistas individuais ou de pesquisas adicionais, para entender se há questões de capacitação, comunicação ou cultura organizacional que precisam ser abordadas.

A proporção relativamente baixa de respostas negativas, indicando que 30% dos servidores sentem que suas atividades não exigem supervisão direta, sugere que há uma parcela da equipe que se sente mais autônoma em suas funções. Isso pode ser uma oportunidade para identificar boas práticas e replicá-las em outras áreas da organização. A administração da PGM pode considerar a implementação de programas de desenvolvimento profissional para capacitar mais servidores a trabalhar de forma independente, promovendo uma cultura que valorize a autogestão e a responsabilidade.

De acordo com Gomes (2020), em um contexto mais amplo, a análise das respostas ressalta a importância de encontrar o equilíbrio certo entre a supervisão necessária para garantir a qualidade do trabalho e a autonomia que permite aos servidores desenvolverem suas habilidades e contribuir de maneira mais eficaz para os objetivos organizacionais. A gestão da PGM pode considerar a revisão das práticas de supervisão existentes, alinhando-as com as capacidades e a maturidade profissional de sua equipe, para promover um ambiente de trabalho mais eficiente, eficaz e dinâmico.

No que se refere à clareza das atribuições, todos os servidores em uma especializada da Procuradoria Geral do Município de Manaus (PGM) afirmam ter clareza em suas atribuições é um resultado positivo que sugere um alto grau de entendimento e alinhamento sobre as responsabilidades individuais dentro da procuradoria especializada. No entanto, essa resposta unânime pode também levantar questões sobre a validade das respostas, pois, é incomum ter uma equipe inteira totalmente alinhada sem discrepâncias. A possibilidade de respostas influenciadas por viés de desejo, receio de represálias ou falta de entendimento real das funções pode ser considerada.

A respeito do direcionamento no desempenho de suas atividades à chefia imediata 100% dos respondentes afirmaram que existe o direcionamento. Isso sugere uma forte centralização de liderança e tomada de decisão. Embora um relacionamento próximo entre servidores e chefia imediata possa ser benéfico para a comunicação eficaz e supervisão direta, a ausência de menções a outras fontes de direcionamento pode indicar uma possível falta de diversidade nas influências e na orientação profissional.

É importante avaliar se essa centralização é uma escolha consciente e eficaz ou se pode ser enriquecida por uma abordagem mais colaborativa, envolvendo outras fontes de orientação. Segundo Lima (2020), a implementação de programas de mentoria, feedback entre colegas ou oportunidades para contribuição coletiva pode diversificar as perspectivas e aprimorar o desenvolvimento profissional. Essa análise também destaca a necessidade de capacitar não apenas os líderes imediatos, mas toda a equipe, promovendo uma cultura de autogestão e responsabilidade compartilhada.

Além disso, a dependência exclusiva da chefia imediata para o direcionamento pode criar vulnerabilidades em situações de ausência ou mudança de liderança. É fundamental considerar a implementação de estratégias de sucessão e desenvolvimento de liderança para garantir uma transição suave em casos de mudanças na chefia. A gestão em uma procuradoria especializada da PGM pode explorar oportunidades para fortalecer a liderança distribuída, capacitando os servidores a assumirem papéis mais proativos em seus desenvolvimentos profissionais e contribuições para os objetivos organizacionais.

Quanto à ciência dos líderes diante das suas dificuldades no trabalho, as respostas foram unânimes. O resultado positivo sugere uma cultura organizacional aberta à comunicação e ao feedback. Essa alta porcentagem pode refletir um ambiente de confiança, onde os servidores se sentem à vontade para compartilhar suas preocupações e desafios com seu líder imediato. Para Oliveira (2021), a existência de um canal eficiente de comunicação é fundamental para identificar e abordar questões antes que se tornem problemas significativos.

No entanto, é importante não apenas aceitar a resposta de forma superficial, mas também explorar a qualidade dessa comunicação. É crucial entender se os líderes não apenas estão cientes das dificuldades, mas também estão engajados em solucionar problemas e apoiar os servidores em suas necessidades. Além disso, a análise pode ser aprimorada investigando a frequência e os meios pelos quais os servidores compartilham suas dificuldades, garantindo que haja um processo contínuo de feedback.

A pergunta também destaca a relevância de uma liderança sensível e receptiva. Os líderes devem não apenas estar cientes das dificuldades, mas também ser capacitados para responder de maneira proativa, fornecendo suporte e implementando soluções quando necessário. Essa abordagem contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo, onde as preocupações dos servidores são tratadas de maneira eficaz, promovendo o bem-estar geral e a eficiência organizacional na PGM.

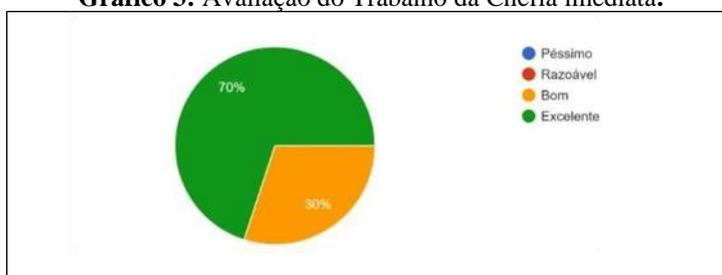
O atual estilo de liderança situacional tem contribuído para que o servidor se sinta motivado

A avaliação do atual estilo de liderança situacional e seu impacto na motivação dos servidores é de suma importância para entender como as práticas de liderança influenciam o engajamento e o desempenho no ambiente de trabalho. O conceito de liderança situacional, que se baseia na adaptação do líder às diferentes necessidades e habilidades dos membros da equipe, torna-se fundamental para criar um ambiente que promova o entusiasmo e a satisfação no serviço público. Nesta análise, exploraremos de que maneira o atual modelo de liderança tem sido eficaz em inspirar e manter a motivação dos servidores, identificando práticas bem-sucedidas e áreas de oportunidade para otimizar ainda mais o comprometimento e o desempenho no contexto organizacional.

No que tange a motivação, 100% dos servidores afirmaram se sentir motivados por receber apoio de seus chefes. Esse resultado positivo, sugere uma cultura organizacional onde a liderança desempenha um papel significativo no estímulo e na satisfação dos servidores. A alta percentagem pode indicar um ambiente onde o líder é percebido como fonte confiável de apoio, contribuindo para um clima positivo e produtivo. No entanto, segundo Santos (2019), é importante questionar a natureza desse apoio para garantir que não seja apenas uma percepção superficial, mas sim um suporte efetivo que contribui para o desenvolvimento e bem-estar dos servidores.

Sobre o apoio nas tarefas, as respostas indicando que o chefe motiva os servidores apoiando o que fazem e os desafiando com tarefas mais complexas são positivas, sugerindo uma abordagem de liderança que combina apoio e estímulo ao crescimento profissional. O reconhecimento e o apoio às atividades dos servidores são componentes fundamentais para uma liderança eficaz, promovendo um ambiente onde os esforços individuais são valorizados. No entanto, a brevidade das respostas limita a profundidade da compreensão, deixando espaço para explorar mais a fundo como essas práticas específicas influenciam a motivação e o desenvolvimento dos servidores.

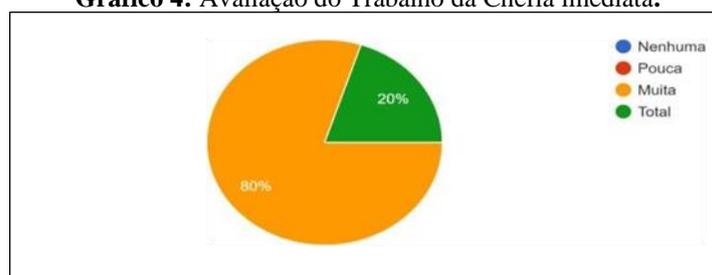
Gráfico 3: Avaliação do Trabalho da Chefia imediata.



Fonte: Própria Autora

A ausência de avaliações negativas, com 70% dos respondentes classificando o trabalho de sua chefia imediata como "excelente" e 30% como "bom", sugere uma percepção positiva geral em relação à liderança imediata. Esses números indicam um nível significativo de satisfação na equipe, o que pode ser reflexo de uma liderança eficaz que inspira confiança e respeito. No entanto, é crucial reconhecer que avaliações extremamente positivas podem, em alguns casos, refletir uma hesitação dos servidores em expressar críticas construtivas, possivelmente por receio de repercussões ou falta de oportunidades para feedback mais aprofundado.

Gráfico 4: Avaliação do Trabalho da Chefia imediata.



Fonte: Própria Autora

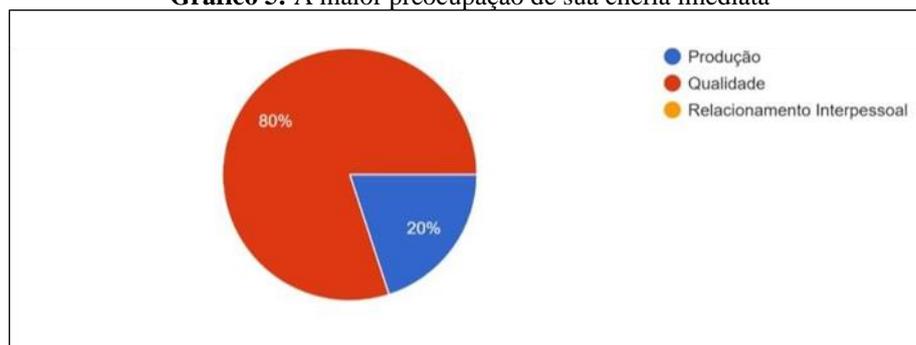
A pergunta revela uma maioria expressiva (80%) de servidores que depositam muita confiança em sua chefia imediata, sugerindo uma base sólida de relacionamento e confiança mútua. Este é um indicador positivo, pois, a confiança na liderança é um elemento fundamental para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. No entanto, a presença de 20% dos respondentes que indicam total ou nenhuma confiança destaca a existência de

uma variedade de perspectivas e experiências dentro da equipe. Isso enfatiza a importância de explorar as razões subjacentes a essas avaliações para identificar áreas específicas de fortalecimento ou melhorias.

Com base em Silva (2021), uma análise mais aprofundada poderia se concentrar em entender as razões por trás das respostas que indicam total ou nenhuma confiança. Isso pode ser feito por meio de entrevistas ou pesquisas qualitativas para identificar fatores específicos que contribuem para essas percepções extremas. Examinar casos em que a confiança é total poderia fornecer insights sobre práticas de liderança bem-sucedidas, enquanto entender as razões por trás da falta de confiança total poderia revelar áreas de preocupação que requerem atenção imediata.

A questão da confiança na liderança é complexa e multifacetada, envolvendo elementos como comunicação, transparência, empatia, respeito e consistência. A análise crítica deve, portanto, ir além dos números e buscar uma compreensão mais profunda da dinâmica de confiança na equipe. Fortalecer a comunicação e garantir que os líderes estejam cientes das percepções dos servidores pode contribuir para a construção de uma relação de confiança mais sólida e alinhada com os objetivos organizacionais.

Gráfico 5: A maior preocupação de sua chefia imediata



Fonte: Própria Autora

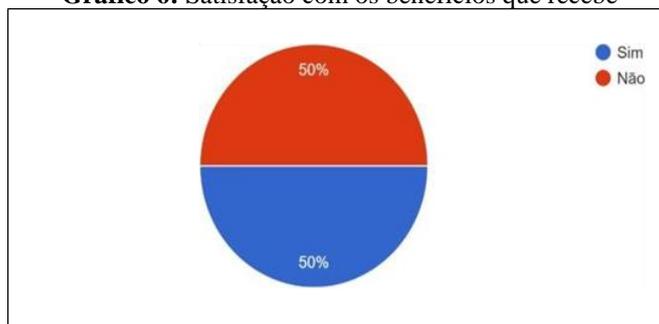
A predominância de respostas indicando que 80% dos servidores percebem a qualidade como a maior preocupação de sua chefia imediata destaca a priorização do padrão de qualidade no desempenho das atividades. Embora o foco na qualidade seja essencial para a eficácia organizacional, é importante garantir um equilíbrio com outras dimensões, como a produção, os relacionamentos interpessoais. A ausência de preocupação com relacionamentos interpessoais, pode ser um ponto de atenção, pois, a construção de uma equipe coesa e relações saudáveis é crucial para a colaboração efetiva e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Os benefícios que motivam os servidores no desenvolvimento das tarefas e possíveis melhorias

No contexto dinâmico e desafiador dos ambientes de trabalho contemporâneos, compreender os benefícios que impulsionam os servidores no desempenho de suas tarefas é fundamental para o progresso organizacional. As Motivações intrínsecas e extrínsecas desempenham papéis cruciais, influenciando a produtividade, satisfação e comprometimento dos servidores.

Sobre a pergunta 15, a resposta unânime indicando que 100% dos servidores se sentem realizados no trabalho que desempenham é um resultado notável e, à primeira vista, positivo. Isso sugere um ambiente onde as atividades laborais estão alinhadas com as expectativas e aspirações dos colaboradores, promovendo um sentimento generalizado de realização. No entanto, é fundamental abordar essa unanimidade com um olhar crítico, pois, a ausência de respostas negativas pode ser influenciada por normas sociais ou receio de expressar insatisfação.

Gráfico 6: Satisfação com os benefícios que recebe



Fonte: Própria Autora

A divisão igual entre respostas "Sim" e "Não" em relação à satisfação com os benefícios recebidos destaca uma situação equilibrada, mas também um ponto crítico que merece atenção. A paridade nas respostas sugere uma polarização na percepção dos benefícios, indicando que uma parcela significativa dos servidores pode não estar plenamente satisfeita com o pacote de benefícios oferecido pela organização. Como destaca Rocha (2023), esta divisão pode ser resultado de expectativas variadas em relação aos benefícios, destacando a necessidade de uma análise mais detalhada para entender as áreas específicas de insatisfação e as expectativas não atendidas.

V. Conclusão

No decorrer desta análise sobre o estilo de liderança em uma procuradoria especializada da Procuradoria Geral do Município de Manaus (PGM), foram destacados aspectos cruciais para compreender os desafios enfrentados, as tendências emergentes e os impactos resultantes na eficiência organizacional. Ao examinar a dinâmica da liderança dentro desta procuradoria especializada, tornou-se evidente que a gestão de pessoas e processos desempenham um papel vital na consecução dos objetivos organizacionais.

Os desafios enfrentados pela liderança em uma procuradoria especializada na PGM revelaram-se multifacetados, desde a gestão de recursos limitados até a necessidade de adaptação às mudanças legais e sociais. A constante pressão por resultados e a complexidade das demandas legais impuseram desafios únicos à liderança, exigindo uma abordagem estratégica e adaptável para enfrentar obstáculos imprevistos.

As tendências emergentes na liderança em uma especializada da PGM destacam a importância crescente da liderança participativa e da inteligência emocional. Observou-se um movimento em direção a ambientes mais colaborativos, nos quais a tomada de decisões é descentralizada, promovendo maior engajamento e inovação. Além disso, líderes que demonstram habilidades emocionais têm se destacado na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Os impactos resultantes do estilo de liderança em uma especialidade da PGM são visíveis na eficiência organizacional. Líderes que conseguiram equilibrar a autoridade com a participação efetiva da equipe demonstraram uma correlação direta com a melhoria dos processos internos, redução de conflitos e maior eficácia na consecução dos objetivos institucionais.

Fica evidente a importância da capacitação contínua de líderes na PGM, não apenas em aspectos técnicos e jurídicos, mas também no desenvolvimento de habilidades interpessoais e estratégicas. A capacidade de liderar em um ambiente jurídico dinâmico requer um conjunto diversificado de competências que vai além do conhecimento legal, abrangendo a capacidade de inspirar, motivar e adaptar-se às mudanças.

Considerando as conclusões desta análise, é imperativo refletir sobre o futuro da liderança na PGM. A necessidade de líderes visionários e adaptáveis é mais premente do que nunca, à medida que a dinâmica legal e organizacional continua a evoluir. Investir no desenvolvimento de uma liderança preparada para enfrentar os desafios do futuro é crucial para garantir a sustentabilidade e a eficácia da PGM.

Em conclusão, a análise do estilo de liderança em uma procuradoria especializada na Procuradoria Geral do Município de Manaus revela a complexidade inerente à gestão jurídica e destaca a importância crítica da liderança eficaz para enfrentar os desafios, abraçar as tendências emergentes e otimizar a eficiência organizacional. À medida que a PGM avança, a contínua reflexão sobre a liderança e sua adaptação às mudanças será essencial para assegurar o sucesso e a relevância contínua desta instituição no cenário jurídico e administrativo.

Referências

- [1]. Chiavenato, I. Administração Geral E Pública. Elsevier, 2019.
- [2]. Gomes, C. A. Gestão Da Diversidade E Liderança Situacional: Uma Abordagem Integrada. Diversidade E Inclusão, 25(4), 80-90, 2020.
- [3]. Lima, M. S. Desafios Da Liderança Situacional: Uma Análise Crítica. São Paulo: Editora Delta, 2020.
- [4]. Oliveira, M. R. Comunicação Eficaz Na Liderança Situacional. Revista Brasileira De Comunicação Organizacional, 30(1), 98-115, 2021.
- [5]. Resende, E. F. Análise Ambiental Na Liderança Situacional: Um Estudo De Caso. São Paulo: Editora Gama, 2022.
- [6]. Rocha, P. N. Consistência E Adaptação Na Liderança Situacional: Desafios Contemporâneos. São Paulo: Editora Alfa, 2023.
- [7]. Santos, J. C. Liderança Situacional E A Eficiência Organizacional. Revista De Gestão Estratégica, 18(2), 115-125, 2019.
- [8]. Silva, R. C. A Dinâmica Da Liderança Situacional Nas Organizações Contemporâneas.
- [9]. Souza, A. P. Liderança Situacional E Desenvolvimento De Equipes. In: Oliveira, L.