



By @kakashi_copiador

Aula 11 - Prof. Stefan Fantini

*CNU (Bloco 1 - Infraestrutura, Exatas e
Engenharia) Conhecimentos Específicos*

*- Eixo Temático 1 - Gestão
Governamental e Governança Pública -*

2024 (Pós-Editor)

**André Rocha, Antonio Daud,
Equipe André Rocha, Stefan
Fantini**

17 de Janeiro de 2024

Índice

1) Direção. Liderança - PDF SIMPLIFICADO	3
--	---



Olá, amigos do Estratégia Concursos, tudo bem?

Preparados para mais uma aula? Então vamos em frente! ☺

Um grande abraço,

Stefan Fantini



Para tirar dúvidas e ter acesso a **dicas** e **conteúdos gratuitos**, siga meu *Instagram*, se inscreva no meu **Canal no YouTube** e participe do meu canal no **TELEGRAM**:



@prof.stefan.fantini

<https://www.instagram.com/prof.stefan.fantini>



 **YouTube**
Stefan Fantini

<https://www.youtube.com/channel/UCptbQWFe4xlyYBcMG-PNNrQ>





t.me/admconcursos



Os canais foram feitos especialmente para você! Então, será um enorme prazer contar com a sua presença nos nossos canais! 😊



FUNÇÃO DIREÇÃO

A **direção** é uma das quatro funções administrativas que compõe o processo organizacional. Trata-se da função responsável por **conduzir as atividades** das pessoas em direção aos objetivos organizacionais.

A direção está intimamente ligada ao **relacionamento interpessoal** entre o administrador e seus subordinados. Chiavenato¹ destaca que, “para que o planejamento e a organização possam ser eficazes, eles precisam ser complementados pela **orientação e apoio às pessoas**, por meio de uma adequada **comunicação, liderança e motivação**. Para dirigir as pessoas, o administrador precisa saber comunicar, liderar e motivar. Enquanto as outras funções administrativas – planejamento, organização e controle – são impessoais, a direção constitui um **processo interpessoal** que determina relações e interações entre indivíduos.”

Vejamos algumas das ações que são desenvolvidas nessa função:

Direção

- É **conduzir os trabalhos** para que seja colocado em prática tudo aquilo que foi organizado e planejado.
- Usar a **influência** para **orientar e motivar** as pessoas.
- Está relacionada à **liderança, coordenação, comunicação, motivação, relacionamento e interação**, para que as pessoas desempenhem as atividades necessárias à concretização dos objetivos organizacionais propostos.

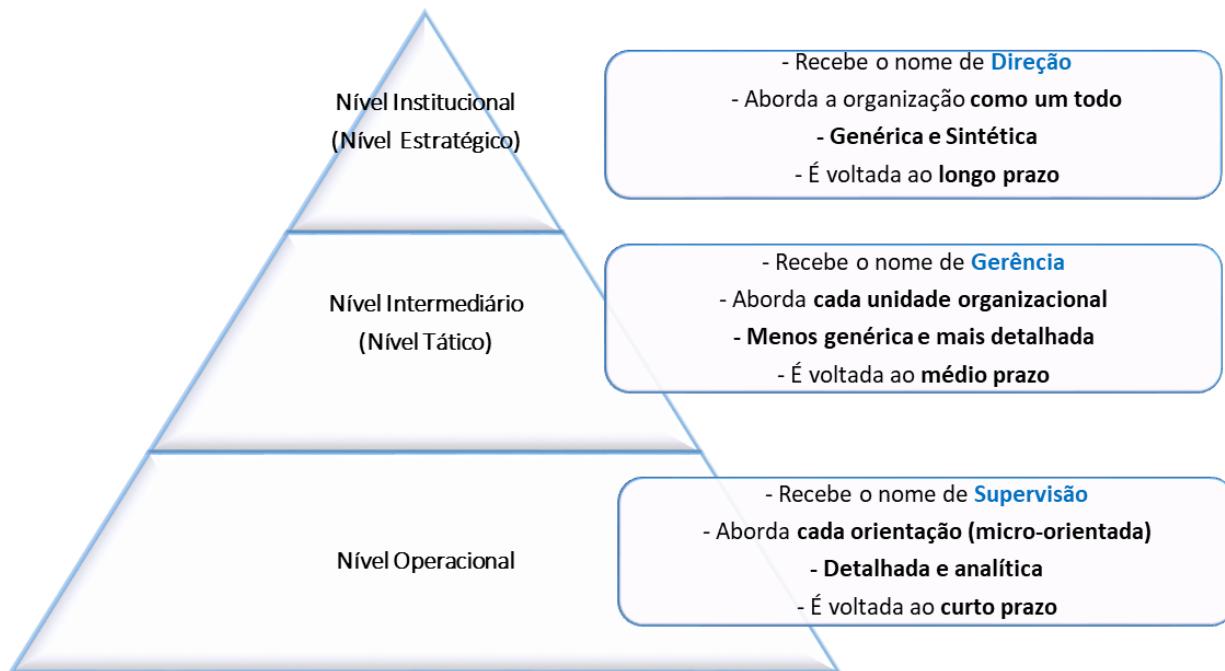
1 - Abrangência da Função Direção

A função direção também está presente nos três níveis organizacionais (Institucional, Intermediário e Operacional). Nesse sentido, Chiavenato² explica que a função direção se desdobra nos três níveis organizacionais:

¹ CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração*, 3^a edição. Barueri, Manole: 2014. p. 373.

² CHIAVENATO, Idalberto. *Administração: teoria, processo e prática*, 5^a edição. Barueri, Manole: 2014. pp. 373-374.





No **nível institucional**, o presidente dirige uma equipe de diretores, e cada diretor dirige uma equipe de gerentes. No **nível intermediário**, por sua vez, cada gerente dirige uma equipe de supervisores. No **nível operacional**, por fim, cada supervisor dirige uma equipe de funcionários.

Destaque-se que em todos os níveis o processo é o mesmo, qual seja: dirigir os subordinados, por meio da liderança, motivação e comunicação.

É na função direção que estudamos conceitos como **liderança, motivação e comunicação**. Na aula de hoje, estudaremos o primeiro desses aspectos: **liderança**.

LIDERANÇA

1 - Liderança x Chefia

Antes de tudo, é importante que você saiba que Líder e Chefe/Gerente não são a mesma coisa! Em outras palavras, liderança e chefia são coisas diferentes!

“Como assim, Stefan?”

O **Líder** é aquela pessoa que possui a capacidade de **influenciar outras pessoas** a alcançarem os objetivos. Ou seja, por meio de suas relações interpessoais, o líder, através de uma **comunicação efetiva**, consegue **lidar, motivar e orientar** as pessoas a atingirem objetivos que estão além de seus próprios interesses e objetivos pessoais. Ele **inspira** as pessoas a atingir as metas e superar os obstáculos. Nem sempre o líder possui uma posição hierárquica superior (isto é, nem sempre o líder é o chefe).



O **chefe (gerente ou administrador)**, por sua vez, é aquela pessoa que utiliza a sua **posição hierárquica** na empresa para, através da **autoridade**, obter o comprometimento das outras pessoas.

Portanto, enquanto o **líder** utiliza as suas próprias **qualidades pessoais**; o **chefe (gerente ou administrador)** utiliza de sua **posição hierárquica**.

É muito importante que você tenha em mente que o chefe (superior hierárquico) não é, necessariamente, o líder de uma equipe. O inverso também é verdadeiro: ou seja, o líder não é, necessariamente, o chefe (superior hierárquico) de uma equipe. Na verdade, é muito comum que os chefes atinjam essa posição hierárquica superior sem ter as condições e capacidades necessárias para liderar as pessoas. O ideal é que o chefe também seja um bom líder, ou seja, que ele possua as características necessárias para influenciar as pessoas; contudo, nem sempre isso acontece.

Muitas vezes o papel de líder acaba recaindo sobre alguma pessoa que não possui um cargo de chefia. Isto é, a pessoa (mesmo não tendo qualquer autoridade formal), consegue influenciar as pessoas que estão ao seu redor. Trata-se daquele “colega de trabalho” que, **informalmente**, através de seu bom relacionamento interpessoal com os demais colegas, consegue “envolver” e motivar as pessoas, orientando-as em direção aos objetivos propostos.

Portanto, a **chefia** é baseada na **autoridade formal**. Ou seja, a hierarquia, as normas e as regras da empresa conferem ao chefe o poder de dar ordens.

Por sua vez, a **liderança** está ligada a um **processo informal**. Está relacionada à capacidade do líder de **influenciar outras pessoas** (por meio da comunicação e motivação). Aqui, as pessoas não realizam determinada ação por “obrigação”; pelo contrário, as pessoas sentem “vontade” de fazer aquilo que o líder acha ser o correto. Destaque-se que a liderança **pode ser aprendida** e desenvolvida.

Nesse sentido, pode-se destacar algumas diferenças entre **autoridade formal** e **liderança**. Vejamos:

Autoridade Formal	 Liderança
É baseada em regras e normas	É baseada na crença dos “seguidores”, que veem certas qualidades no líder e sentem vontade de segui-lo
O poder está no “cargo”	O poder está na “pessoa” (no líder)
Utiliza a força do cargo para impor obediência	Não é necessária qualquer imposição. Os próprios liderados dão “poder” ao líder
Processo formal	Processo informal
A pessoa que tem a autoridade formal, possui esta autoridade enquanto estiver investida no cargo	A liderança dura até quando o grupo de seguidores quiser (até quando for útil aos seguidores)



2 - Tipos de Poder

Tanto o chefe/gerente quanto o líder exercem, de alguma forma, **poder** sobre as pessoas. Esse exercício do poder pode ser classificado em diferentes tipos, de acordo com a ênfase na **forma de domínio** que é utilizada sobre as pessoas. Vejamos, a seguir, os **principais tipos de poder**:

Poder Legítimo: É o poder que está relacionado à **hierarquia** (estrutura formal da empresa). Ou seja, relaciona-se à posição hierárquica (ao cargo) que a pessoa ocupa dentro de uma organização. Por exemplo: o poder que o diretor de uma empresa tem sobre seus gerentes subordinados.

Poder Coercitivo (Poder de **Coerção**): O poder sobre as pessoas está amparado em **ameaças, castigos e punições**. Ou seja, o detentor deste tipo de poder pode punir as outras pessoas. Portanto, as pessoas obedecem pois tem medo da punição.

Poder de Recompensa: Trata-se do poder de **recompensar as pessoas** por determinado tipo de comportamento (como bom desempenho ou atingimento de metas, por exemplo). Quem detém esse poder pode incentivar e alterar o comportamento das pessoas através de melhores salários, prêmios, bônus, etc.

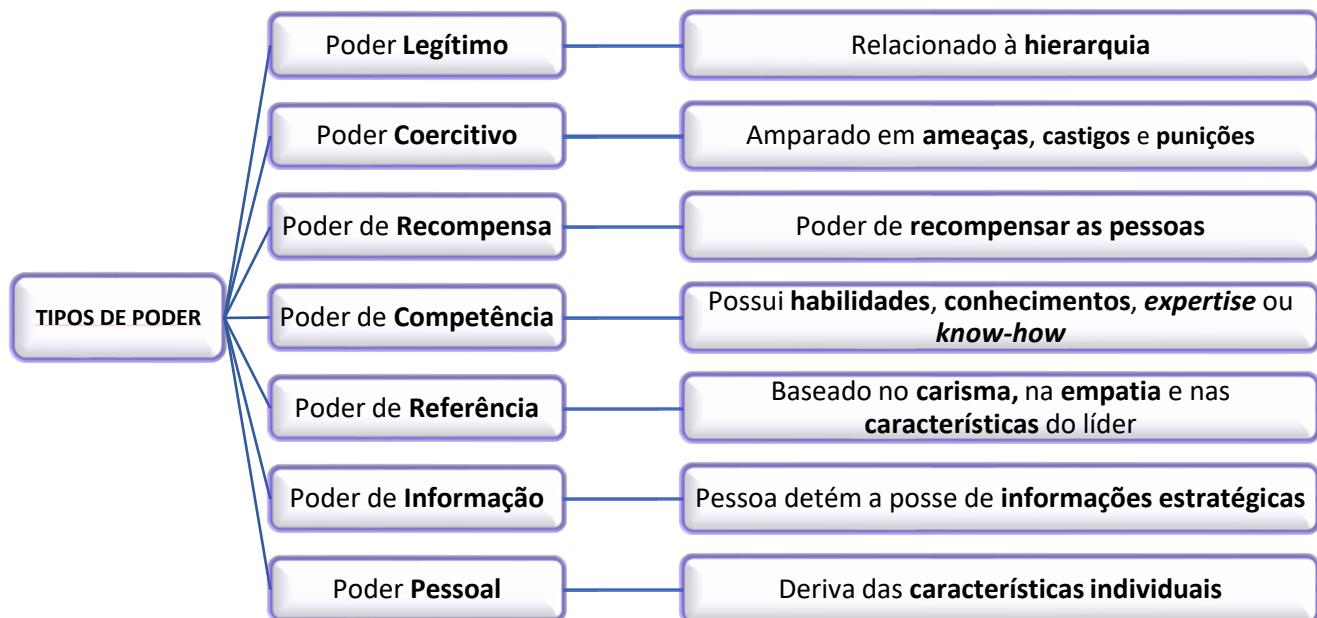
Poder de Competência (Poder de **Perito** ou Poder de **Especialização**): Esse tipo de poder acontece quando a pessoa possui **habilidades, conhecimentos, expertise** ou **know-how** sobre determinado assunto específico. Essas competências o diferenciam das demais pessoas, e lhe dão “poder” nessa determinada área. Por exemplo: O médico neurologista que possui poder de competência sobre sua equipe em virtude de sua vasta experiência e conhecimento da área.

Poder de Referência (Poder **Referente** ou Poder **Carismático**): Trata-se do poder baseado no **carisma** e na **empatia** que o líder possui. As pessoas se identificam com as **características** do líder e o veem como um tipo de “herói”. As características do líder são vistas como “características desejáveis”. Portanto, as pessoas passam a segui-lo e são influenciadas por ele. A visão do líder em relação aos objetivos inspira as demais pessoas. Por exemplo: o jogador de futebol e seus fãs.

Poder de Informação: Esse tipo de poder acontece quando a pessoa detém a posse de **informações estratégicas** que orientem processos decisórios ou que auxiliem a empresa em situações críticas. Tratam-se daquelas **informações “privilegiadas”**.

Poder Pessoal: É o poder que deriva das **características individuais** da pessoa.





3 - Teorias da Liderança

Existem diversas teorias da liderança que buscam explicar como funciona o processo de liderança. Nesta aula, estudaremos as principais teorias que costumam ser objeto de prova.

As teorias da liderança podem ser agrupadas em 03 diferentes abordagens:

- **Teoria de traços de personalidade** (Teoria de **Traços**): O foco está nos traços (características) pessoais do líder. Isto é, as características inatas de personalidade que o líder possui.
- **Teorias dos estilos de liderança** (Teorias **Comportamentais**): Essas teorias analisam os estilos do líder e as suas maneiras de se comportar.
- **Teorias Situacionais** (Teorias **Contingenciais**): Tratam-se das teorias que levam em consideração os fatores ambientais, ou seja, de que forma o líder se adapta às diversas situações.

Estudaremos, a seguir, cada uma dessas abordagens.

3.1 - Teoria de Traços de Personalidade (Teoria de Traços de Liderança)

A Teoria dos Traços é uma das mais antigas. Para essa Teoria, o líder já **nasce líder**, ou seja, o líder já **nasce “pronto”!** Para os autores dessa Teoria, os líderes possuem determinadas **características inatas** (ou seja, já nascem com determinadas características/traços) que são fundamentais para o exercício da liderança. É o que chamamos de **Líder nato!**



Por acreditarem que a liderança já nascia com o indivíduo (que seria um talento de nascença), os defensores dessa teoria entendiam que **não havia como a liderança ser aprendida e desenvolvida**.

Sabe aquela pessoa que é super “descolada”, carismática, extrovertida e comunicativa, que está sempre “agregando” as pessoas e tomando a frente das situações? Então, aposto que, na escola ou na faculdade, você deva ter conhecido alguém com esse perfil. Muitas vezes, as pessoas olham pra esse tipo de indivíduo e dizem: “Esse aí é um líder nato!”.

A Teoria dos Traços defende que seria possível **identificar** e “mapear” essas características diferenciadas que o líder nato possui. Após isso, seria possível que a organização encontrasse outras pessoas que possuíssem características iguais ou semelhantes para, então, incumprir essas pessoas em papéis de liderança.

“Beleza, Stefan. Entendi! Mas, quais seriam essas características?”

Cada autor elenca diversos traços característicos de personalidade que definem um líder. Exemplificarei, a seguir, alguns desses traços:

Aspectos físicos: relacionados à aparência e estrutura física do indivíduo, tais como: altura, peso, tom de voz, idade, etc.

Habilidades: inteligência, fluência verbal, etc.

Aspectos da personalidade: autoconfiança, entusiasmo, extroversão, amabilidade, estabilidade e controle emocional, etc.

Fatores sociais: características relacionadas às habilidades de relacionamento interpessoal.

Características relacionadas com a tarefa: pró-atividade, iniciativa, persistência, etc.



Vale destacar que, o fato do indivíduo nascer com determinadas características inatas **não garante que ele será bem-sucedido** no exercício da liderança.

O que ocorre é que a presença dos “traços” **aumenta a probabilidade** do indivíduo obter sucesso na liderança; contudo, a presença dos traços **não garante** o sucesso.

Pois é, meu amigo. Acho que você já percebeu que essa teoria tem diversas limitações, não é mesmo? Algumas das **limitações** dessa Teoria são:



- Dificuldade de **identificar os traços**: muitas das características dependem da percepção (da subjetividade) de cada indivíduo, ou seja, dependem de como os indivíduos “enxergam” essas características na outra pessoa.
- Dificuldade em encontrar **traços universais**, que sirvam para todas situações: muitas vezes, as características que são necessárias a um líder não são ao outro.
- **Ignora a reação e influência dos subordinados**: Essa Teoria não leva em consideração que cada tipo de grupo de indivíduos necessita de um tipo diferente de liderança.
- **Acredita que o líder é líder em qualquer situação**: A Teoria dos traços entende que o líder é líder o tempo todo. Ou seja, é líder na empresa em que trabalha, líder na sua turma da faculdade, líder em seu ambiente familiar, etc. Sabe-se que isso não é verdade!
- **Simplista e limitada**: Os traços ajudam a prever o surgimento de um líder. Contudo, não se preocupa em diferenciar os líderes eficazes dos líderes ineficazes.

Meu amigo, me responda uma coisa: o que Steve Jobs, Gandhi, Margaret Thatcher, Walt Disney, Barack Obama, Jesus Cristo, Adolf Hitler, Napoleão Bonaparte, Hugo Chávez e Franklin Roosevelt tem em comum?

Pois é! Todos eles são líderes da história mundial. Já é bastante difícil dizer o que todos eles têm em comum. E seria mais difícil ainda (na verdade, impossível) dizer que essas pessoas compartilham as mesmas características inatas.

Por conta de todas as suas limitações, a Teoria dos Traços já não é mais bem aceita nos dias de hoje. Trata-se de uma Teoria que já foi superada. Hoje, sabemos que a liderança pode ser aprendida e desenvolvida.

3.2 - Teorias dos Estilos de Liderança (Teorias Comportamentais)

Trata-se de uma abordagem totalmente **oposta** à Teoria dos Traços.

Explico: para a **Teoria dos Traços** a liderança decorre dos **traços inatos** (das características que já nascem com a pessoa), **não podendo ser ensinada/aprendida**; por sua vez, para as **Teorias Comportamentais** a liderança decorre do **comportamento** dos líderes e, portanto, esses comportamentos podem ser **aprendidos**.

Enquanto a **Teoria dos Traços** busca entender **aquilo que o líder é** (suas características), as **Teorias Comportamentais** buscam entender **aquilo que o líder faz** (seu comportamento).

Em outras palavras, as Teorias Comportamentais buscam compreender quais comportamentos que os líderes adotam quando as situações o exigem.



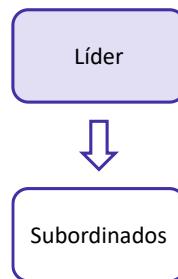
Estilos de Liderança (“Os Três de White e Lippitt”)

White e Lippitt, da Universidade de Iowa, baseados nas ideias de Kurt Lewin, realizaram um estudo com o intuito de analisar o impacto provocado por três diferentes **estilos de liderança: autocrática, democrática e liberal**.

Liderança Autocrática: O líder **centraliza toda a tomada de decisões** e não há qualquer tipo de delegação aos liderados. O líder é **dominador, impõe suas ordens e traça as diretrizes** sem qualquer participação do grupo. A divisão das tarefas e os companheiros de trabalho de cada funcionário são determinados e escolhidos pelo líder. O líder é “pessoal” ao criticar e elogiar o trabalho dos membros de sua equipe.

O trabalho somente tem um bom andamento quando o líder está presente fisicamente no local. É um estilo de liderança que gera nos subordinados **insatisfação, frustração, falta de iniciativa e ausência de formação de grupos de amizade**.

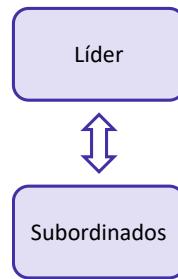
A ênfase está no **líder**:



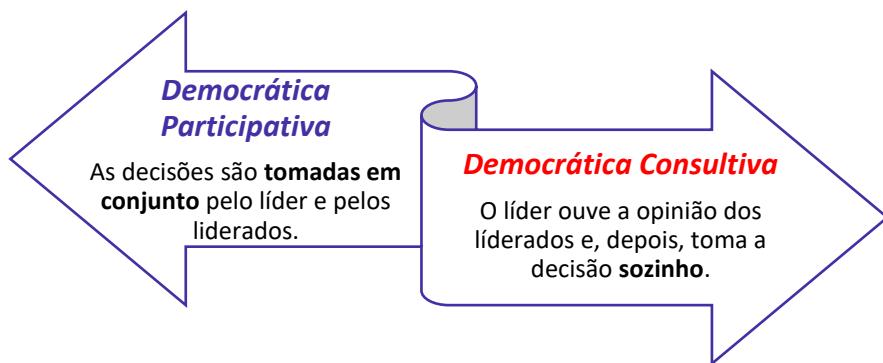
Liderança Democrática: Aqui, os **liderados participam** do processo de **tomada de decisões**. O líder incentiva a participação democrática dos liderados. É o grupo que decide as diretrizes (o líder participa, orienta e auxilia). É o próprio grupo que faz a divisão das tarefas, e cada membro da equipe que escolhe seus companheiros de trabalho (o líder apenas apoia esse processo). O líder é “objetivo” (e não “pessoal”) ao criticar e elogiar o trabalho dos membros de sua equipe.

É como se o líder fosse um “membro normal” do grupo. É um estilo de liderança que gera nos subordinados **satisfação, comprometimento, sensação de responsabilidade e bastante integração e formação de grupos de amizade**.

A ênfase está tanto no **líder** quanto nos **subordinados**:



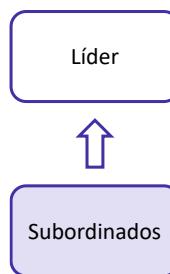
Parte da doutrina entende, ainda, que a liderança democrática pode ser de dois tipos: **participativa** ou **consultiva**.



Liderança Liberal (ou Laissez-Faire): “Laissez-faire” é uma expressão em francês que, em sua literalidade, significa “deixar fazer”. Nesse estilo de liderança o líder **delega totalmente a tomada de decisões** aos liderados. O grupo que decide as diretrizes (o líder apenas esclarece as dúvidas quando o grupo pede a sua ajuda). O grupo e os indivíduos ficam com liberdade total para decidirem. É o próprio grupo, com total autonomia, que faz a divisão das tarefas e escolhe os companheiros de trabalho. A participação do líder é limitada, e ele não exerce qualquer tipo de controle sobre as atividades (o líder apenas dá algum tipo de **orientação quando o grupo solicita**). A liderança tem um papel **meramente “consultivo”**.

É um estilo de liderança que tende a gerar um **péssimo nível de produtividade**. Os liderados alimentam um forte sentimento de **individualismo** e tem **pouco respeito com o líder**.

A ênfase está nos **subordinados**:



	Liderança Autocrática	Liderança Democrática	Liderança Liberal
Tomada de decisão	Líder decide sozinho (sem a participação do grupo)	Grupo debate e toma as decisões (o líder participa, estimula e incentiva)	Grupo toma as decisões com total liberdade
Programação dos Trabalhos	O líder determina “o que” e “como” deve ser feito. Dá ordens sem explicar ao grupo.	O grupo delineia e esboça as ações (o líder orienta, apoia e auxilia)	O grupo decide as ações (o líder só dá algum tipo de ajuda quando o grupo solicita)
Divisão do Trabalho	O líder determina quem deve executar cada tarefa e escolhe os companheiros de trabalho	O grupo decide sobre a divisão do trabalho e das tarefas e os membros tem liberdade de escolher os colegas de trabalho	O grupo decide com autonomia (o líder não participa desse processo)
Participação do Líder	Líder é dominador e “pessoal” em seus elogios e críticas	Líder é participativo e “objetivo” em seus elogios e críticas	Líder exerce papel consultivo (só participa quando o grupo solicita)

Chiavenato (2014) adaptado



Alguns dos resultados desse estudo realizado por White e Lippitt foram os seguintes:

- Nos grupos submetidos ao **estilo de liderança autocrático** observou-se uma **maior produtividade** (maior quantidade de trabalho produzido).
- Os grupos submetidos ao **estilo de liderança democrático** demonstraram o **maior nível de satisfação** (satisfação dos subordinados). Além disso, esse grupo também apresentava um bom nível de produtividade (quantitativamente), com um **nível superior de qualidade** do trabalho realizado.
- Os grupos submetidos ao **estilo de liderança liberal** não trouxeram qualquer vantagem. Ou seja, não apresentaram bons níveis de satisfação e nem bons níveis de produtividade (tanto em quantidade como em qualidade).

O objetivo era encontrar o melhor estilo de liderança. Contudo, percebeu-se que não existia um “melhor estilo”. Cada situação exige um estilo de liderança diferente. Chiavenato (2014) explica que, “na prática”, o líder utiliza os três processos de liderança, de acordo com a situação, as pessoas e a tarefa a ser executada”.

Estudos da Universidade de Ohio

Esses estudos, desenvolvidos na década de 1940, identificaram **duas categorias de liderança** (as quais seriam as responsáveis por grande parte dos comportamentos dos líderes): **estrutura de iniciação** e **consideração**.

- **Estrutura de Iniciação (Estrutura Inicial)**: a preocupação está voltada para a **organização e estruturação do trabalho**, das **atividades** e das **tarefas**, bem como para a definição de **metas e padronização** do desempenho dos funcionários. O grau de Estrutura de Iniciação indica a capacidade de um líder em **definir e estruturar seu próprio trabalho** e de seus **subordinados** em busca dos objetivos.

Um líder que possui alto grau de Estrutura de Iniciação enfatiza o **cumprimento dos prazos** e é capaz de **delegar tarefas** específicas.

- **Consideração**: a preocupação está voltada para o bom **relacionamento interpessoal** no ambiente de trabalho. O grau de Consideração indica a capacidade de um líder de manter relacionamentos de trabalho baseados na **confiança** e no **respeito aos sentimentos e ideias** dos funcionários.

Um líder que possui alto grau de Consideração consegue ser **amigável, apoiar** seus funcionários, **ajudá-los em problemas pessoais**, e **trata todos como “iguais”**.





Para não confundir as duas categorias, é bem simples.

Basta associar o termo “**estrutura**” à “**estruturação** das atividades e tarefas” (à estruturação do trabalho). Assim, você se lembrará da definição de metas, cumprimento dos prazos, delegação de tarefas, etc. (aspectos relacionados ao “trabalho”).

Por sua vez, o termo “**consideração**” pode ser associado à “**consideração** que o líder tem pelos empregados”. Ou seja, à “importância” que o líder dá aos liderados. Desta forma, você automaticamente se recordará do relacionamento interpessoal, confiança, respeito, apoio pessoal, etc. (aspectos relacionados às “pessoas”).

Estudos da Universidade de Michigan (Teoria Bidimensional)

Da mesma forma que os estudos realizados pela Universidade de Ohio, os teóricos da Universidade de Michigan identificaram duas dimensões comportamentais, que seriam responsáveis por caracterizar o comportamento dos líderes.

Para os estudiosos de Michigan, os líderes poderiam ser de dois tipos: **orientados para tarefas/produção** ou **orientados para pessoas/relacionamentos**. Por conta disso, essa teoria também é conhecida como **Teoria Bidimensional** (duas dimensões: tarefas ou pessoas).

- **Liderança orientada para a tarefa/produção**: esse tipo de liderança preocupa-se com as **tarefas**, com a **execução do trabalho**, com o **cumprimento das metas** e com o **alcance dos resultados**. O foco está nos aspectos práticos e técnicos do trabalho. O líder orientado para a tarefa é um líder **autocrático, dominante, autoritário e diretivo**. Trata-se de um tipo de liderança semelhante à dimensão “Estrutura de Iniciação”, da Universidade de Ohio.

- **Liderança orientada para as pessoas/relacionamentos**: a preocupação está voltada para as **necessidades dos funcionários**, bem como para a **valorização e bem-estar** das pessoas. O foco está nas **relações interpessoais**. O líder orientado para as pessoas é um líder **participativo, democrático, estimulador e apoiador**. Trata-se de um tipo de liderança semelhante à dimensão “Consideração”, da Universidade de Ohio.

Os 04 Estilos de Liderança de Likert (04 Sistemas Gerenciais/Administrativos de Likert)

Likert propôs 04 (quatro) estilos de liderança, baseados nos **estilos de autoridade** do líder. Os 04 estilos de liderança (ou 04 sistemas gerenciais/administrativos) propostos por Likert são: **autoritário-coercitivo, autoritário-benevolente, consultivo e participativo**. Vejamos:



Estilo de Liderança	Características
Autoritário-coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> -Líder autocrático, coercitivo e arbitrário: líder decide "quem", "o que", "quando" e "como" será feito. -Controle rígido. -Processo decisório fortemente centralizado. -Comunicações precárias e fortemente verticais e descendentes: ordens são dadas de cima para baixo. -A organização informal é vedada, pois o relacionamento interpessoal é considerado prejudicial aos trabalhos. -Ênfase em ameaças e punições, gerando um ambiente de medo e desconfiança. -Recompensas são raras e, quando ocorrem, são materiais e salariais. -Encontrado normalmente em empresas que utilizam mão de obra intensiva e tecnologia rudimentar. Por exemplo: empresas de construção civil.
Autoritário-benevolente	<ul style="list-style-type: none"> -Trata-se de um sistema "autoritário-coercitivo" um pouco mais "suave" -Líder autoritário: líder decide os objetivos e toma as decisões relacionadas ao trabalho, mas os subordinados têm certa liberdade e flexibilidade para executar as tarefas. -Controle um pouco menos rígido do que o sistema "autoritário-coercitivo". -Processo decisório centralizado, mas permite uma pequena delegação de decisões relacionadas às atividades e tarefas rotineiras. -Comunicações ainda são precárias, verticais e descendentes: mas a alta cúpula, às vezes, leva em consideração os feedbacks que vêm dos escalões mais baixos. -Organização informal continua sendo uma ameaça aos trabalhos, contudo, a organização "tolera" os relacionamentos interpessoais. -Utiliza ameaças e punições (porém, é um sistema um pouco menos arbitrário). -São utilizadas algumas recompensas materiais/salariais e raras recompensas simbólicas/sociais. -Encontrado normalmente em empresas que utilizam mão de obra um pouco mais especializada e tecnologia mais apurada. Por exemplo: indústrias.
Consultivo	<ul style="list-style-type: none"> -Líder tende a ser mais participativo e bem menos arbitrário, autoritário e impositivo. -Processo decisório é um pouco mais descentralizado, tendo em vista que decisões específicas são delegadas aos diversos níveis hierárquicos. -Processo decisório é consultivo, pois leva em consideração a opinião dos níveis inferiores quando do estabelecimento das diretrizes gerais da empresa. -Comunicações descendentes, ascendentes, e laterais (entre os pares). -A organização informal é vista com melhores olhos. A organização deposita uma maior confiança nas pessoas. -Ainda são utilizadas algumas raras ameaças e punições. -Foco nas recompensas materiais/salariais e também nas recompensas simbólicas/sociais. -Encontrado normalmente em empresas de serviços. Por exemplo: bancos.
Participativo	<ul style="list-style-type: none"> -Líder democrático. -Processo decisório totalmente descentralizado. Apenas as diretrizes e políticas gerais da empresa são centralizadas nos níveis estratégicos. -A liderança foca no controle por resultados. -Comunicações fluem por todos os sentidos. -Ênfase nos relacionamentos interpessoais, e nos trabalhos em equipe. A confiança mútua é a base dos relacionamentos. -Ameaças e punições são extremamente raras. Quando ocorrem, são definidas pelo grupo. -Ênfase nas recompensas simbólicas/sociais. -Encontrado normalmente em empresas que utilizam mão de obra altamente especializada e tecnologia sofisticada. Por exemplo: empresas de serviços de marketing e propaganda e consultorias de engenharia.

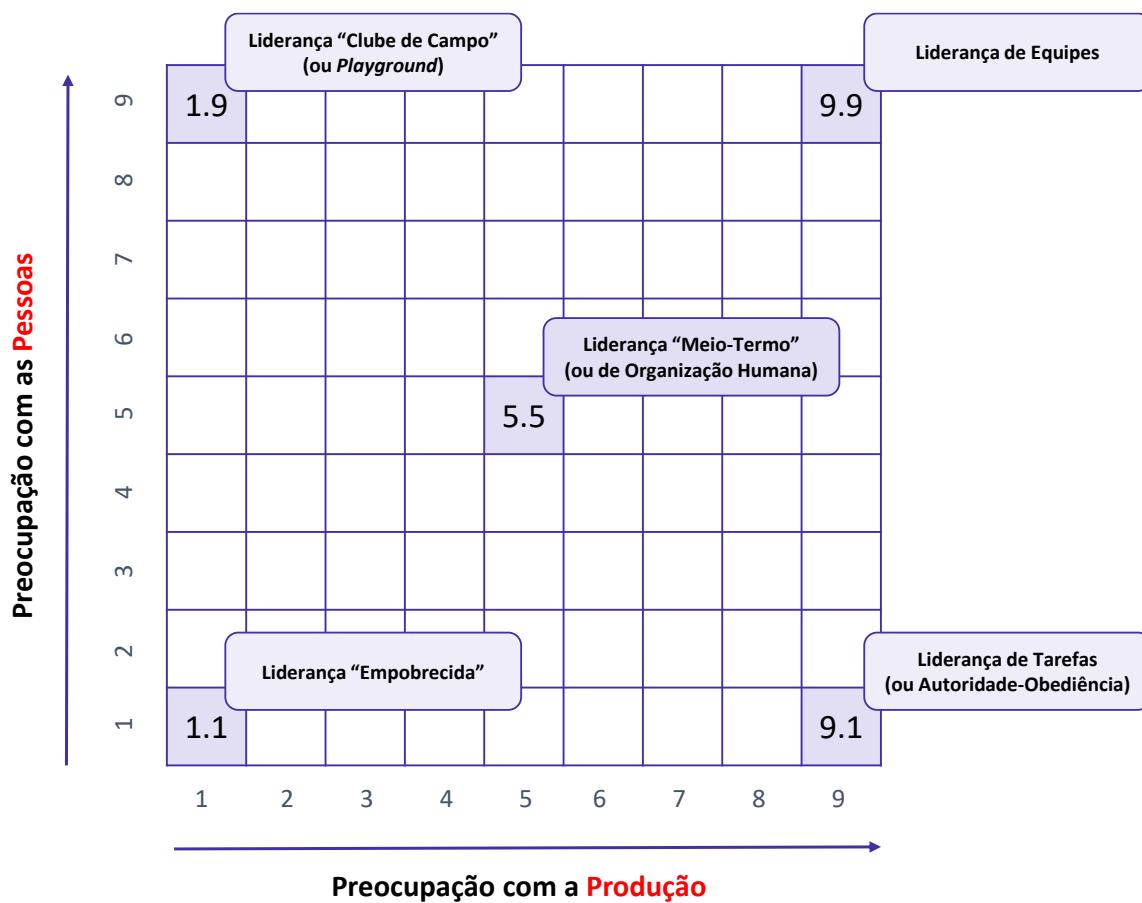


Teoria do Grid Gerencial de Blake e Mouton

A partir de todos esses estudos comportamentais que acabamos de estudar, Blake e Mouton desenvolveram o modelo de **Grade Gerencial**.

A Teoria do Grid Gerencial parte do princípio que o líder está sempre voltado para dois assuntos: **pessoas** e **produção**. Para os autores, tanto a preocupação com a produção quanto a preocupação com as pessoas são essenciais para se alcançar bons resultados.

Nesse sentido, Blake e Mouton desenvolveram um gráfico (um grid gerencial) baseado em duas variáveis (duas dimensões comportamentais): **preocupação com a produção** e **preocupação com as pessoas**. Trata-se, portanto, de uma **visão bidimensional** dos estilos de liderança.



Conforme se observa no grid gerencial, as dimensões (produção e pessoas) são avaliadas de acordo com uma escala de 1 a 9. Do cruzamento dessas variáveis (que resultam em 81 possibilidades), Blake e Mouton destacaram 05 tipos de liderança (a depender do foco utilizado pelo líder). Vejamos, a seguir, esses 05 tipos de liderança identificados pelos autores:

Liderança "Empobrecida" / Enfraquecida / Líder-Negligente (1,1): O líder não se preocupa com nada (nem com as tarefas, e nem com as pessoas). O líder é um "encostado", que faz o **mínimo de esforço possível** para se manter na liderança do grupo.



Liderança “**Clube de Campo**” / **Playground** / **Líder-Pessoa** (1.9): O foco está todo nas pessoas. O líder se preocupa com as necessidades das pessoas, e em manter um **clima agradável de satisfação** no ambiente de trabalho. Não há muita preocupação com os níveis de produtividade.

Liderança “**Meio-Termo**” / **Organização Humana** / **Líder-Organizacional** (5.5): Aqui, o líder busca um **equilíbrio** entre a preocupação com as pessoas e a preocupação com a produção. O líder busca manter bons níveis de produtividade, ao mesmo tempo que tenta manter a moral do pessoal elevada.

Liderança de **Tarefas** / **Autoridade-Obediência/Submissão** / **Líder-Tarefa** (9.1): O foco está nas **tarefas**. O líder se preocupa com a **eficiência**, com os **níveis de produtividade** e com os **resultados**. Não há muita preocupação com a necessidade das pessoas. O objetivo é que os fatores humanos interfiram minimamente na produção.

Liderança de **Equipes** / **Líder-Equipe** (9.9): Segundo Blake e Mouton, este é o **estilo ideal** de liderança, isto é, o estilo mais eficaz para a organização. Aqui, existe o máximo de preocupação com as pessoas e também o máximo a preocupação com a produção. O líder busca atingir o **máximo** nível de produtividade, ao mesmo tempo em que mantém os liderados motivados e com a moral elevada. É baseado no comprometimento, na confiança e no respeito.



A banca tentará te confundir dizendo que, para Blake e Mouton, o estilo de liderança ideal é o (5.5) – “Meio-Termo”. Não caia nessa!

De acordo com os mencionados autores, o estilo de liderança mais eficaz para as organizações, ou seja, o **estilo ideal** é o (9.9) – **Liderança de Equipes**.

3.3 - Teorias Contingenciais de Liderança (Teorias Situacionais)

Diferentemente das Teorias Comportamentais (Estilos de Liderança) que levam em consideração a existência de apenas um estilo de liderança para todas as situações, as **Teorias Contingenciais (Situacionais)** consideram que **para cada tipo de situação, existirá um estilo de liderança adequado**.



“Como assim, Stefan?”



As Teorias Comportamentais defendiam a ideia de que existia um “tipo de líder” ideal para todas as situações. Ou seja, essas teorias se pautavam na ideia de que havia um “tipo perfeito” de líder, independente da situação apresentada. Acabamos de estudar exatamente isso: Blake e Mouton achavam que o Líder-Equipe (9.9) era o tipo de líder ideal para toda e qualquer situação.

Por outro lado, as Teorias Situacionais se contrapõem a esse entendimento. Essas teorias se baseiam na ideia de não existe um estilo “universal” e “perfeito” de liderança. Para esses teóricos, existirá um estilo de liderança adequado para cada situação diferente que surgir. Em outras palavras, cada situação exige um estilo de liderança diferente.

Assim como as Teorias Comportamentais, as Teorias Situacionais também analisam o comportamento do líder. Contudo, as Teorias Situacionais defendem que o **líder** deve levar em consideração as **condições do ambiente**, as **características dos liderados**, o **contexto organizacional**, e até mesmo as **suas “próprias” características** (características do líder) para, então, decidir qual a melhor maneira de agir em cada situação que for apresentada.

O tipo de abordagem situacional de liderança é o tipo mais aceito atualmente. Isso porque, nesse ambiente instável, dinâmico e mutável em que vivemos, não há como encontrar e aceitar que existe um estilo “único” e “universal” de liderança, que se amolde a todas as situações possíveis.

Teoria da Contingência de Fiedler

Essa Teoria sugere que o **desempenho do grupo depende de dois fatores**: **estilo do líder** e **grau de controle que a situação proporciona ao líder**.

Em relação ao **estilo do líder**, Fiedler ressalta que existem **dois tipos** de líder:

- Líder **orientado para tarefa**: A preocupação do líder está voltada para a produtividade e para os resultados. O foco são as tarefas e os objetivos organizacionais.
- Líder **orientado para relacionamentos/pessoas**: A preocupação do líder está voltada para o bem-estar e satisfação do grupo. O foco são as pessoas e os relacionamentos interpessoais.

Por sua vez, no que se refere ao **grau de controle proporcionado pela situação**, Fiedler destaca **três variáveis**:

- **Relação Líder-liderados**: Trata-se do relacionamento entre o líder e os seus liderados. Ou seja, se refere ao quanto o grupo confia, respeita e acredita no líder. É classificada em Boa ou Ruim.



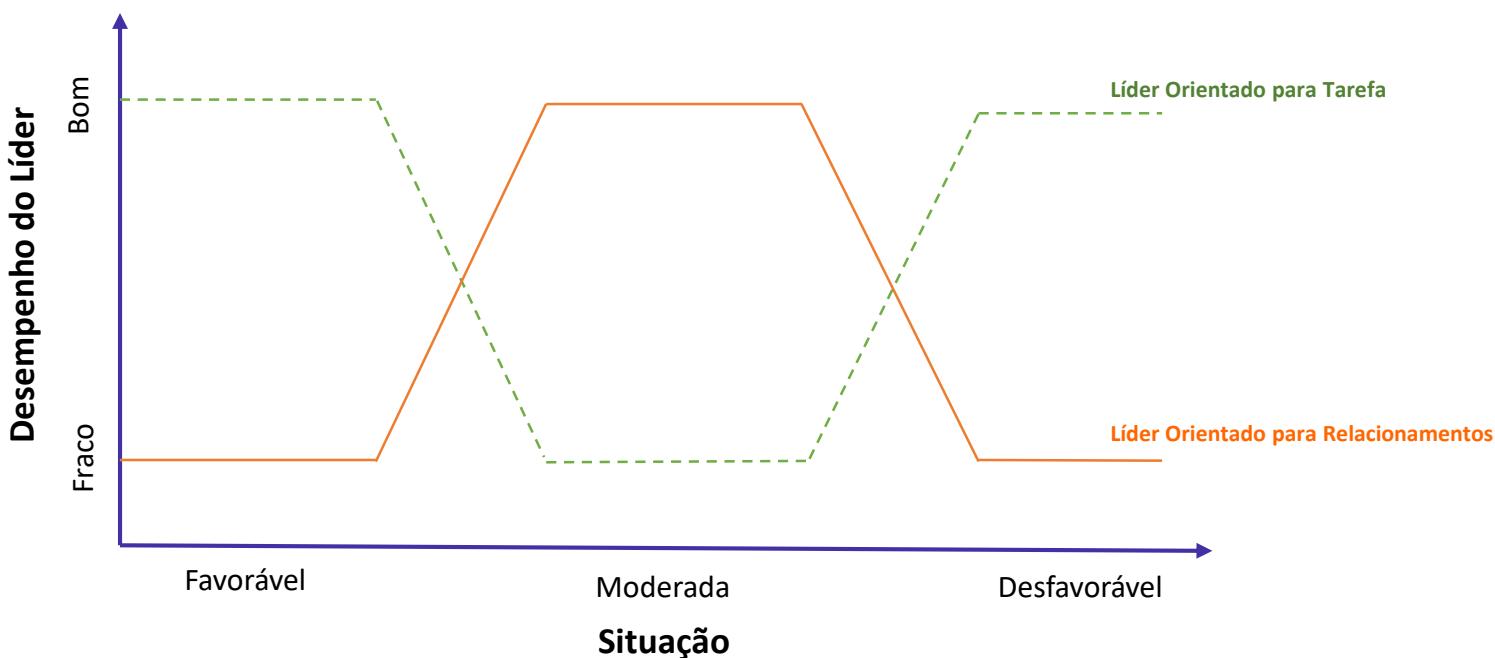
- **Estrutura da tarefa:** Trata-se do nível de formalização e estruturação das tarefas e dos procedimentos. É classificada em Alta ou Baixa.

- **Poder de posição:** Se refere ao grau de poder que o líder possui para demitir, promover, contratar, conceder aumentos salariais, etc. Ou seja, trata-se do quanto o líder pode influenciar e interferir em situações relacionadas a seus liderados. Se refere ao grau de “poder formal” que o líder possui. É classificada em Forte ou Fraco.

A combinação dessas 03 variáveis geram **oito situações** possíveis, as quais podem ser classificadas como **favoráveis**, **moderadas** ou **desfavoráveis** (não é necessário que você saiba quais das situações seguintes são favoráveis, moderadas ou desfavoráveis; quero apenas que você visualize a tabela para entender de que forma são feitas as combinações entre as três variáveis):

Situação	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Relação Líder-Liderados	Boa	Boa	Boa	Boa	Ruim	Ruim	Ruim	Ruim
Estrutura da Tarefa	Alta	Alta	Baixa	Baixa	Alta	Alta	Baixa	Baixa
Poder de Posição	Forte	Fraco	Forte	Fraco	Forte	Fraco	Forte	Fraco

Inserindo-se o **estilo do líder**, em um gráfico com os **tipos de situações** (favoráveis, moderadas e desfavoráveis), pode-se observar qual estilo de liderança obtém melhor desempenho em cada situação. Vejamos:



As conclusões foram as seguintes:



- Em **situações extremas** (ou seja, **muito favoráveis** ou **muito desfavoráveis**), o líder orientado para **tarefa** obtém **melhor desempenho**.
- Em **situações intermediárias** (ou seja, **moderadas**), o líder orientado para **relacionamentos** obtém **melhor desempenho**.
- Pode-se dizer, ainda, que a liderança orientada para **tarefa** apresentou **melhor desempenho** na **maior parte das situações**.

Segundo a Teoria de Fiedler, os líderes possuem um estilo de liderança predominante, individual e fixo (ou seja, que não varia de acordo com as situações). Portanto, a organização deve, **primeiro**, analisar o **estilo e o perfil do líder** para, **depois, inseri-lo dentro de uma situação** que melhor se encaixe ao seu estilo de liderança.

Teoria do Recurso Cognitivo de Fiedler

Em 1986, Fiedler e Garcia desenvolveram a Teoria do Recurso Cognitivo. Essa Teoria leva em consideração, basicamente, 04 variáveis:

Recursos Cognitivos do Líder: **Experiência e Inteligência**.

Aspectos da Situação: **Situações de Estresse e Situações Complexas**.

Levando em consideração essas variáveis, os resultados foram os seguintes:

- Em situações que envolvem tarefas muito **complexas**, o líder com maior nível de **inteligência** tem um melhor desempenho. Ou seja, a inteligência é um fator importante para a resolução de problemas complexos.
- Em situações de elevado **estresse**, por sua vez, o líder mais **experiente** tem um melhor desempenho e alcança melhores resultados. Isso acontece, pois, os líderes experientes podem se sentir “entediados” em situações de baixo estresse.

Concluiu-se ainda que, nesse tipo de situação (alto estresse), a inteligência é um fator que não interfere na qualidade da tomada de decisões, ou seja, não faz diferença no desempenho.



Teoria do Caminho-Meta de House

Também conhecida como **Teoria do Caminho-Objetivo** ou **Teoria dos Passos Gradativos**, essa teoria se baseia na ideia de que o líder deve ajudar os seus liderados/subordinados a **alçarem as suas metas**.

Nesse sentido, o trabalho do líder é oferecer o **apoio**, a **orientação**, e os **demais recursos** necessários para garantir que as **metas individuais** (de cada liderado/subordinado) sejam **compatíveis** com os **objetivos organizacionais**.

Em outras palavras, para a Teoria do Caminho-Meta, o líder é um “**facilitador**” que, através da **motivação** dos subordinados e da **redução de eventuais barreiras**, “clareia” e indica o caminho mais adequado para que os subordinados atinjam as suas **próprias metas pessoais**, bem como os **objetivos da organização**.

House destaca 04 tipos de liderança:

Líder apoiador / incentivador / compreensivo: O líder se preocupa com as **necessidades** e com o **bem-estar** de seus subordinados. Ele apoia os seus subordinados e constrói um **clima** e um **ambiente organizacional agradável**. Ele trata os seus subordinados como “**iguais**”. É o tipo de liderança mais indicado para **tarefas estruturadas, planejadas e repetitivas**.

Líder diretivo: O líder se preocupa em explicar **detalhadamente “o que” e “como”** deve ser feito. Ele define **metas**, os **padrões**, e **indica a direção** a ser seguida. Para isso, utiliza uma **comunicação clara e objetiva**. É o tipo de liderança indicado para **tarefas estressantes ou ambíguas**. Destaque-se, contudo, que esse tipo de liderança pode ser percebida como **redundante** para os liderados mais experientes.

Líder participativo: O líder encoraja e incentiva os subordinados a **participarem da tomada de decisões**. O líder está “aberto” a novas ideias e, sempre que possível, busca ouvir a opinião dos liderados. É o tipo de liderança indicado quando os subordinados são mais capazes e possuem uma maior experiência.

Líder orientado para resultados/realizações/objetivos / Líder realizador: O líder se preocupa em atingir os **melhores resultados possíveis**. Ele define **metas desafiadoras** e **controla os resultados** com o objetivo de alcançar altos níveis de desempenho. Ele confia em seus subordinados e os incentiva a, **continuamente**, melhorarem seu desempenho e aprimorarem seus conhecimentos.

Teoria Situacional de Hersey e Blanchard

Também conhecida apenas como **Teoria Situacional**, trata-se de uma Teoria cujo foco principal está nos **liderados** (e não nos líderes).



Para Hersey e Blanchard, a escolha do melhor estilo de liderança depende do nível de **maturidade** (ou nível de **prontidão**) de cada um dos liderados (subordinados). Ou seja, o líder deve ser **flexível** e conseguir **adaptar** o seu estilo de liderança de acordo com a situação específica de cada subordinado.

Para os autores, essa **adaptabilidade** se faz necessária pois os subordinados não são todos iguais; cada um apresenta um **nível de maturidade diferente**.

Quando falamos em nível de “**maturidade**” do subordinado, estamos nos referindo ao **grau de motivação e capacidade/competência** que o subordinado possui para realizar as tarefas.

Portanto, de acordo com as variáveis “**motivação**” e “**capacidade/competência**”, Hersey e Blanchard destacaram **04 níveis de maturidade** que um funcionário pode apresentar para realização de determinada tarefa:

Maturidade 1 (M1): É o nível **mais baixo** de maturidade. Aqui, o funcionário apresenta **baixa motivação** e **baixa capacidade** para a realização da tarefa. Ou seja, além do funcionário estar desmotivado, ele não possui as competências necessárias para a realização da tarefa.

Maturidade 2 (M2): É o nível **moderador-baixo** de maturidade. Nesse nível, o funcionário demonstra **alta motivação** e **baixa capacidade** para a realização da tarefa. O funcionário até está motivado para realização a tarefa; contudo, ele não possui as competências requeridas para a realização da tarefa.

Maturidade 3 (M3): É o nível **moderado-alto** de maturidade. No nível M3, o funcionário demonstra **baixa motivação** e **alta capacidade** para a realização da tarefa. Aqui, o funcionário possui as competências necessárias à realização da tarefa; contudo, ele está desmotivado para realizá-la.

Maturidade 4 (M4): É o nível **mais alto** de maturidade. Nesse nível, o funcionário demonstra **alta motivação** e **alta capacidade** para a realização da tarefa. Portanto, o funcionário possui as competências necessárias à realização da tarefa e está motivado para realizá-la.

Maturidade	Motivação ALTA	Motivação BAIXA
Capacidade ALTA	M4	M3
Capacidade BAIXA	M2	M1

De acordo com esses níveis de maturidade, e considerando as variáveis “**comportamento de relacionamento**” (foco nas pessoas) e “**comportamento de tarefas**” (foco nas tarefas), surgem 04 estilos (estratégias) de liderança:



-Determinar / Dirigir / Narrar (E1): (baixa preocupação com relacionamento e alta orientação para a tarefa).

Aqui, o líder é **diretivo** e determina detalhadamente “o que” e “como” cada subordinado deve fazer (está altamente orientado para a tarefa). O líder não está preocupado com o relacionamento. É o estilo indicado para subordinados com o nível de **maturidade M1**.

-Persuadir / Vender (E2): (alta preocupação com relacionamento e alta orientação para a tarefa)

O líder, ao mesmo tempo que foca na obtenção de resultados (foca na tarefa), dá o apoio, o suporte e a orientação necessária ao funcionário (pois ele possui baixa competência para desempenhar as tarefas). É o estilo indicado para subordinados com o nível de **maturidade M2**.

- Compartilhar / Participar (E3): (alta preocupação com relacionamento e baixa orientação para a tarefa)

Aqui, o líder busca a participação dos funcionários na tomada de decisões e o compartilhamento de ideias. Pelo fato das pessoas serem competentes e capazes de realizar as tarefas, o líder foca em seu papel de “motivador”. É o estilo indicado para subordinados com o nível de **maturidade M3**.

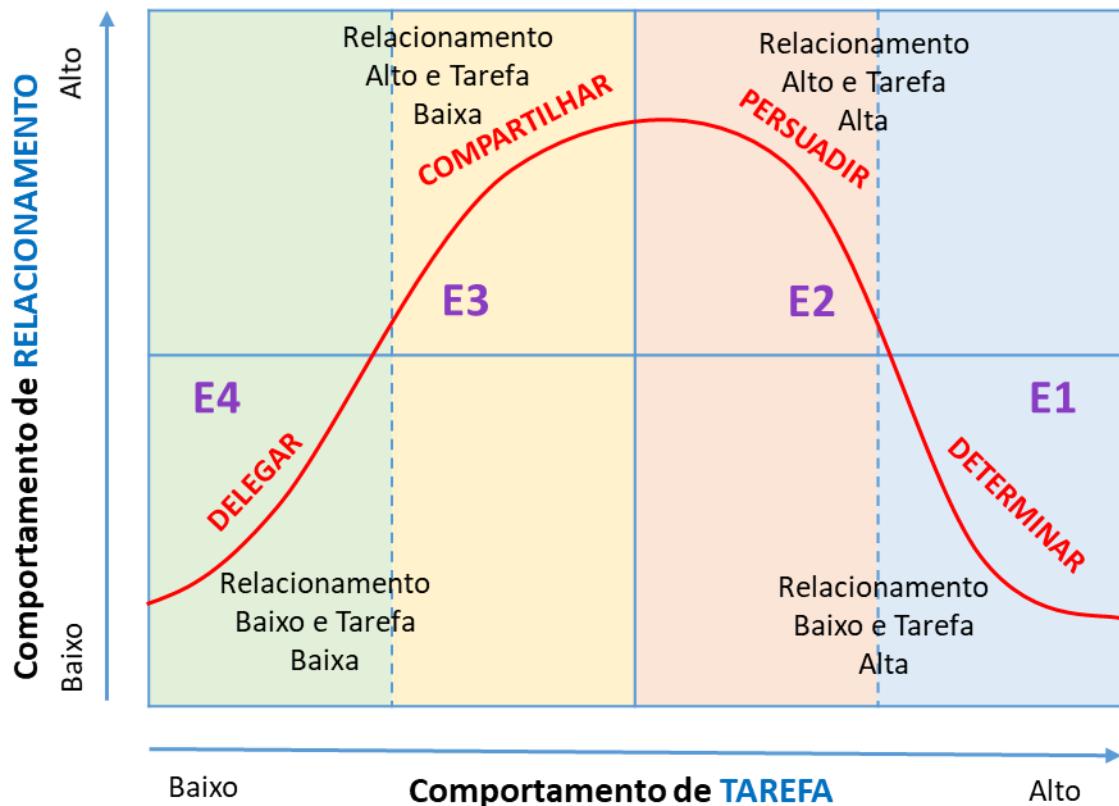
-Delegar (E4): (baixa preocupação com relacionamento e baixa orientação para a tarefa)

O líder delega a tomada de decisão aos subordinados, ou seja, permite que os subordinados tomem suas próprias decisões. A alta maturidade (alta competência + alta motivação) dos funcionários permitem que eles tenham essa liberdade para decidir. É o estilo indicado para subordinados com o nível de **maturidade M4**.

Estilo de Liderança	Relacionamento ALTO	Relacionamento BAIXO
Tarefa ALTO	Persuadir (E2)	Determinar (E1)
Tarefa BAIXO	Compartilhar (E3)	Delegar (E4)

O gráfico/figura a seguir, desenvolvido por Hersey e Blanchard, representa tudo isso que acabamos de estudar:





ALTA	MODERADA	MODERADA	BAIXA
M4	M3	M2	M1

MATURIDADE dos liderados



“Eita, Stefan! Que gráfico sinistro! Você poderia me ajudar a entendê-lo melhor?”

Claro, meu amigo!

Imagine que o líder de uma empresa tenha um funcionário chamado João. João é extremamente competente, trabalha na empresa há 18 anos, e possui bastante experiência. Contudo, o líder percebe que, embora seja um funcionário que tem bastante capacidade para a realização da tarefa, João está bastante desmotivado.



Logo de cara, percebemos que se trata de um subordinado com o nível de **maturidade M3** (baixa motivação e alta capacidade).

Procure, na figura acima, onde está o nível de maturidade M3.

(...)

Encontrou? Beleza! Continuemos...

Agora, a pergunta que fazemos é a seguinte: Qual estilo de liderança esse líder deve adotar com João?

Resposta: O líder deve adotar, com João, o estilo “**Compartilhar**” (E3).

Nesse estilo, há uma **baixa preocupação com a tarefa** (o líder não precisa se preocupar com a tarefa; afinal, João é extremamente capacitado para desenvolver as tarefas que lhe são designadas). Por outro lado, há uma **alta preocupação com o relacionamento** (o líder precisa motivar João). Então, o líder começa a incentivar que João compartilhe suas ideias, fazendo com que ele participe da tomada de decisões. Com essa atitude, o líder espera que João se sinta mais “valorizado” e mais “importante” e, consequentemente, a sua motivação aumente.

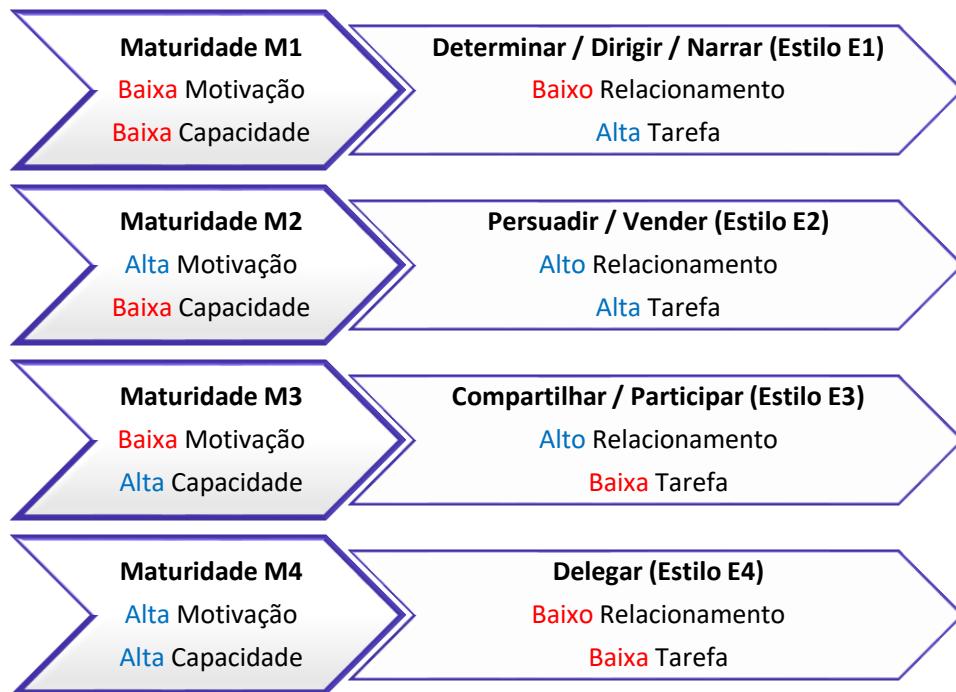
Agora, meu amigo, ponha o seu dedo no nível de maturidade M3 (na figura) e vá subindo bem devagar, em linha reta.

BINGO! Ao encontrar o nível de maturidade (**M3**), consequentemente (subindo o seu dedo na figura, em linha reta), você encontrou o estilo de liderança adequado a este nível de maturidade, qual seja: o Estilo Compartilhar (**E3**). Na mesma hora (observando os eixos do gráfico), você já notou que trata-se de um estilo que tem alta preocupação com o relacionamento e baixa preocupação com a tarefa.

Parece complicado, mas é bem simples, não é mesmo? ☺

Portanto, a ideia central da Teoria Situacional é exatamente essa que acabamos de ver: primeiro, avaliar o nível de maturidade do liderado para, posteriormente, definir qual o melhor estilo de liderança a ser adotado com este subordinado.





3.4 - Teorias Emergentes de Liderança (Novas Teorias de Liderança)

Liderança Transacional

Nesse tipo de liderança, o líder **orienta** os subordinados e os mantém **motivados** através da **troca (transações mútuas)**. O líder **conduz os subordinados** através do **esclarecimento das funções** e das **exigências das tarefas**. O foco do líder está nos **objetivos**.

Na liderança Transacional há uma “relação de troca” entre o líder e os subordinados. Isto é, o subordinado realiza as tarefas conforme estipulado pelo líder (atingindo metas, objetivos, etc.); e o líder, por sua vez, oferece recompensas ao subordinado pela realização dessas tarefas (atingimento das metas e objetivos, etc.).

Ou seja, o líder oferece **recompensas** com o intuito de fazer com que os subordinados atinjam as metas e os objetivos organizacionais. Trata-se de um **líder tradicional** que orienta e motiva os seus liderados através de **incentivos materiais**.

De acordo com Bass (1990)³, nesse estilo de liderança, os seguintes tipos de abordagem podem ser adotados pelo líder:

Administração por recompensa contingente: o líder negocia a **troca de recompensas por esforço**. Ele promete recompensas pelo bom desempenho e reconhece as conquistas dos liderados. Ele diz exatamente o que o subordinado deve fazer para ser recompensado.

³ (apud) ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional** / Tradução: Rita de Cássia Gomes, 14^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2010. p. 374.



Administração por exceção ativa: o líder procura, observa e monitora as ações dos subordinados para tomar as **atitudes corretivas** necessárias assim que os **desvios** das regras e padrões forem identificados (perceba que, nesse caso, o líder está atuando ativamente).

Administração por exceção passiva: o líder intervém para corrigir as ações dos subordinados apenas quando os **padrões ou as metas não são alcançados** (perceba que, nesse caso, o líder está atuando passivamente; ou seja, apenas depois que os resultados não foram alcançados).

Administração Laissez-faire: o líder **evita tomar decisões**. Ele **abdica** de suas **responsabilidades**. A tomada de decisões fica por conta dos liderados.

Liderança Transformacional

Nesse tipo de liderança o líder se preocupa com as **necessidades de seus liderados**. Ele **inspira** os seus liderados a **transcenderem os seus próprios objetivos** e interesses.

O líder transformacional causa um **impacto profundo** e extraordinário, **transformando** a vida dos seus liderados. Ele busca que os seus seguidores sejam **criativos** e busquem sempre **coisas novas**. Os liderados mudam bruscamente de comportamento.

Esse tipo de líder é **revolucionário, inspirador** e **transformador**, sendo considerado um **agente de mudanças**.

Por conta de suas características, o líder transformacional, muitas vezes, é confundido com o líder carismático. Contudo, conforme veremos a seguir, ele vai **muito além do líder carismático**.

A liderança transformacional buscar “**dar poder**” aos subordinados e às equipes (**empowerment**), dando **autonomia** e **incentivando** os subordinados e as equipes a se comprometerem com as metas e os objetivos organizacionais.

Através do **empowerment** (mais autonomia e poder de decisão aos trabalhadores), os membros da organização do nível tático e operacional adquirem **maior responsabilidade** e **controle** sobre suas ações. O **empowerment** dá à organização mais **flexibilidade** e **rapidez de resposta** ao ambiente. Por outro lado, pode trazer alguns problemas no que se refere ao **controle do comportamento dos funcionários**.⁴

⁴ SOBRAL, F., & PECI, A. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**, 4^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2008. p.252



Segundo Bass (1990)⁵, os líderes podem adotar quatro estilos de comportamentos transformacionais:

Influência idealizada: o líder estimula o **orgulho** e ganha o **respeito** e a **confiança** de seus subordinados. Ele oferece uma **visão** e o sentido da **missão**.

Motivação inspiracional: o líder **comunica** as suas **altas expectativas**. Ele utiliza **símbolos** para **focalizar os esforços** e manifesta propósitos importantes de maneira simples.

Estimulação intelectual: o líder promove a **inteligência** e a **racionalidade** de seus liderados. Além disso, desenvolve a **cuidadosa resolução dos problemas**.

Consideração individualizada: o líder fornece **orientação personalizada** para cada liderado. Ele orienta, aconselha e trata cada funcionário de forma individualizada.



A Liderança Transacional e a Liderança Transformacional **não são apostas**. Pelo contrário, elas se **complementam**!

Contudo, isso não quer dizer que elas têm a mesma importância. Isso porque os **resultados obtidos** com a liderança **Transformacional** costumam ser **superiores** àqueles obtidos apenas com a liderança Transacional. Normalmente, um líder que possui apenas qualidades Transacionais é menos eficaz.

A liderança Transformacional é construída com base na liderança Transacional.

Vale dizer que os **melhores líderes** são **Transacionais e Transformacionais**.

Líder Transacional	Líder Transformacional
Recompensa contingente: troca recompensa por esforço. Promete recompensas em troca de bom desempenho.	Influência idealizada: ganha o respeito e a confiança de seus subordinados. Oferece o sentido da missão.
Exceção ativa: monitora as ações e corrige os desvios assim que eles forem identificados.	Motivação inspiracional: comunica as suas altas expectativas e utiliza símbolos para focalizar os esforços.
Exceção passiva: intervém para corrigir as ações apenas quando os padrões ou as metas não são alcançados.	Estimulação intelectual: promove a inteligência e a rationalidade de seus liderados.
Laissez-faire: Evita tomar decisões. Abdica de suas responsabilidades. Decisões ficam por conta dos liderados.	Consideração individualizada: orienta, aconselha e trata cada funcionário de forma individualizada.

⁵ (apud) ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional** / Tradução: Rita de Cássia Gomes, 14^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2010. p. 374.



Liderança Carismática

Como o próprio nome já diz, a liderança carismática é baseada no **carisma** do líder. Os liderados observam os comportamentos do líder e o atribuem certas **características extraordinárias** e “heroicas”. O líder é **autoconfiante** e **inspira confiança** nos liderados.

O líder carismático possui habilidade de **articulação** e é visto como um **agente de mudanças**, que possui **visão** e **metas claras**, e é capaz de convergir os esforços em busca dessa visão.

Vejamos as **características** do líder carismático, segundo Conger e Kanungo⁶:

Visão: Tem uma visão (apresentada como uma “meta idealizada”) que propõe um futuro melhor do que o *status quo* (“estado atual”).

Articulação: É capaz de esclarecer essa visão, tornando-a clara e compreensível aos seus liderados.

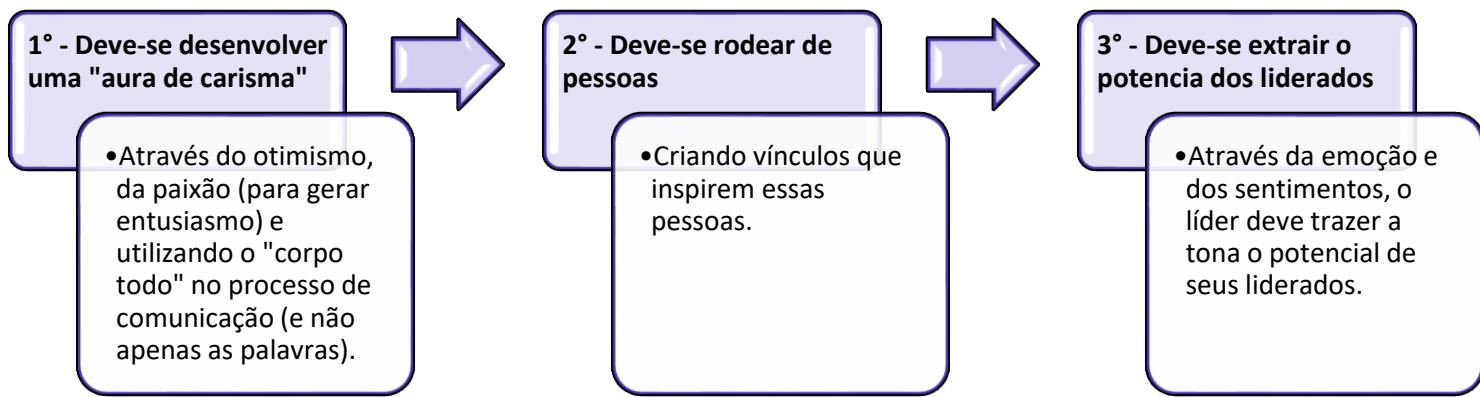
Risco pessoal: Sacrifica-se e está disposto a correr riscos pessoais para atingir a sua visão.

Sensibilidade às necessidades dos liderados: Percebe as capacidades das demais pessoas e é sensível em relação às suas necessidades e sentimentos.

Comportamentos não convencionais: Apresenta comportamentos que são vistos como inovadores e que vão contra as regras.

Embora um pequeno grupo de autores ainda defende que a liderança carismática é inata, ou seja, que advém de traços que já nascem com o indivíduo, não podendo ser adquirida ou aprendida; a maior parte dos autores acredita que a liderança carismática pode sim ser ensinada e aprendida.

Nesse sentido, de acordo com Robbins *et al*⁷, esse processo de aprendizagem consiste em três etapas:



⁶ (J. A. Conger e R. N. Kanungo - 1998) *apud* ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional** / Tradução: Rita de Cássia Gomes, 14^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2010. p. 371.

⁷ ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional** / Tradução: Rita de Cássia Gomes, 14^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2010. p. 371.



Liderança Visionária

Aqui, a palavra-chave é a **visão**.



Relembremos o conceito de visão:

Trata-se da **visão de futuro** da organização. Trata-se de como a organização “se vê” no futuro (no longo prazo). É a visão que indica os **objetivos “finais” da organização**, ou seja, aqueles “sonhos” que se pretende transformar em realidade. Ela exprime **o que a organização “deseja ser” no futuro**.

A visão da organização deve responder à seguinte pergunta: **“o que eu quero ser?”**

Um líder visionário consegue **criar** e **“vender”** uma **visão** aos seus liderados. Ele é capaz de fazer com que os membros da organização “comprem” essa visão, e se esforcem para fazer com que essa visão (objetivo global “final”) seja alcançada.

Nesse sentido, a visão atua como um fator **motivador**, capaz de **convergir os esforços** do grupo para o alcance desse objetivo “global”.



RESUMO ESTRATÉGICO

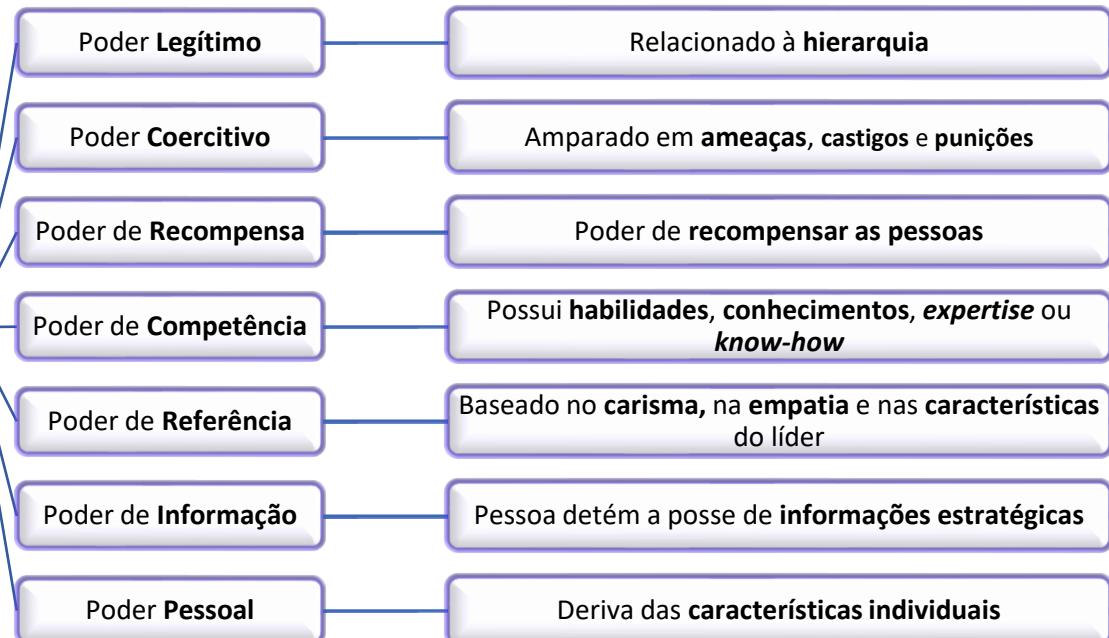
Função Direção

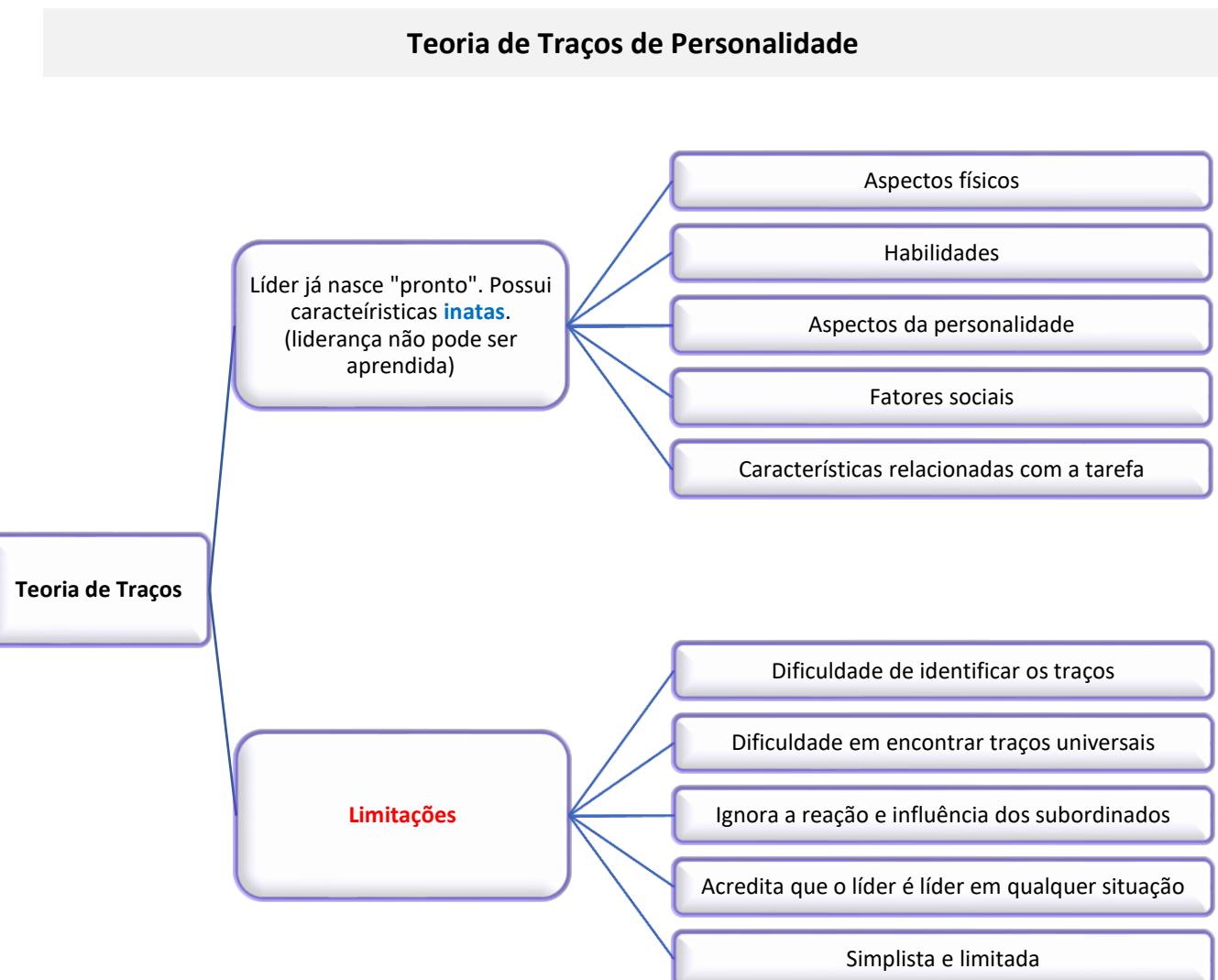
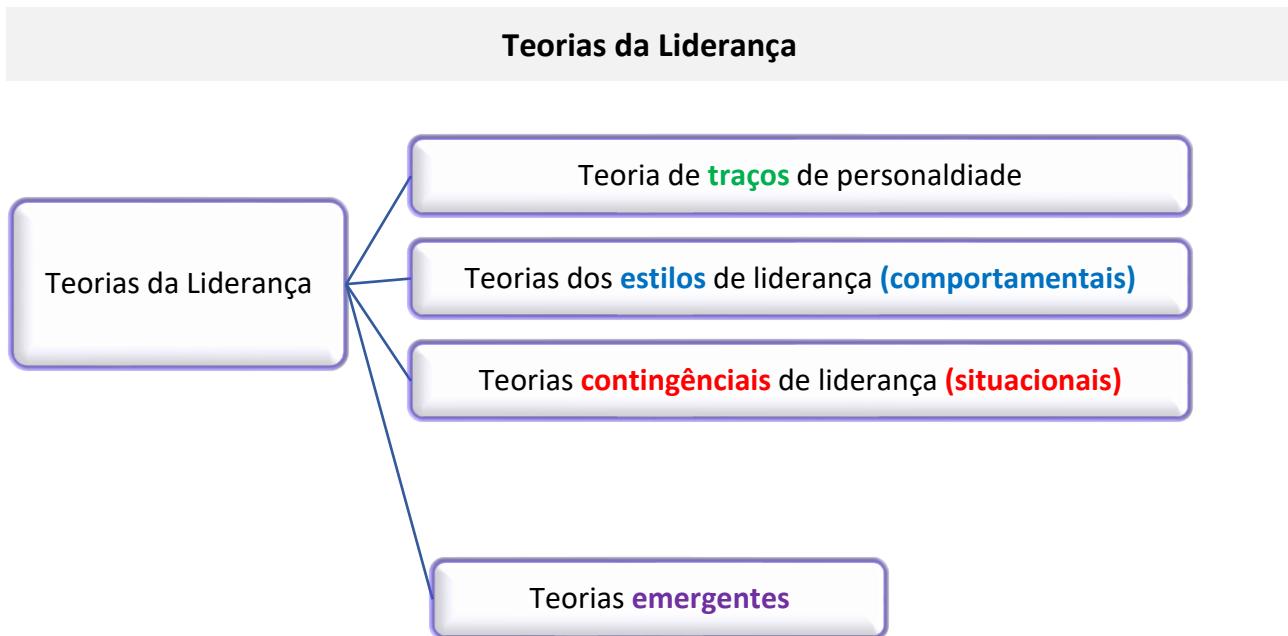
Direção

- É **conduzir os trabalhos** para que seja colocado em prática tudo aquilo que foi organizado e planejado.
- Usar a **influência** para **orientar** e **motivar** as pessoas.
- Está relacionada à **liderança, coordenação, comunicação, motivação, relacionamento e interação**, para que as pessoas desempenhem as atividades necessárias à concretização dos objetivos organizacionais propostos.

Tipos de Poder

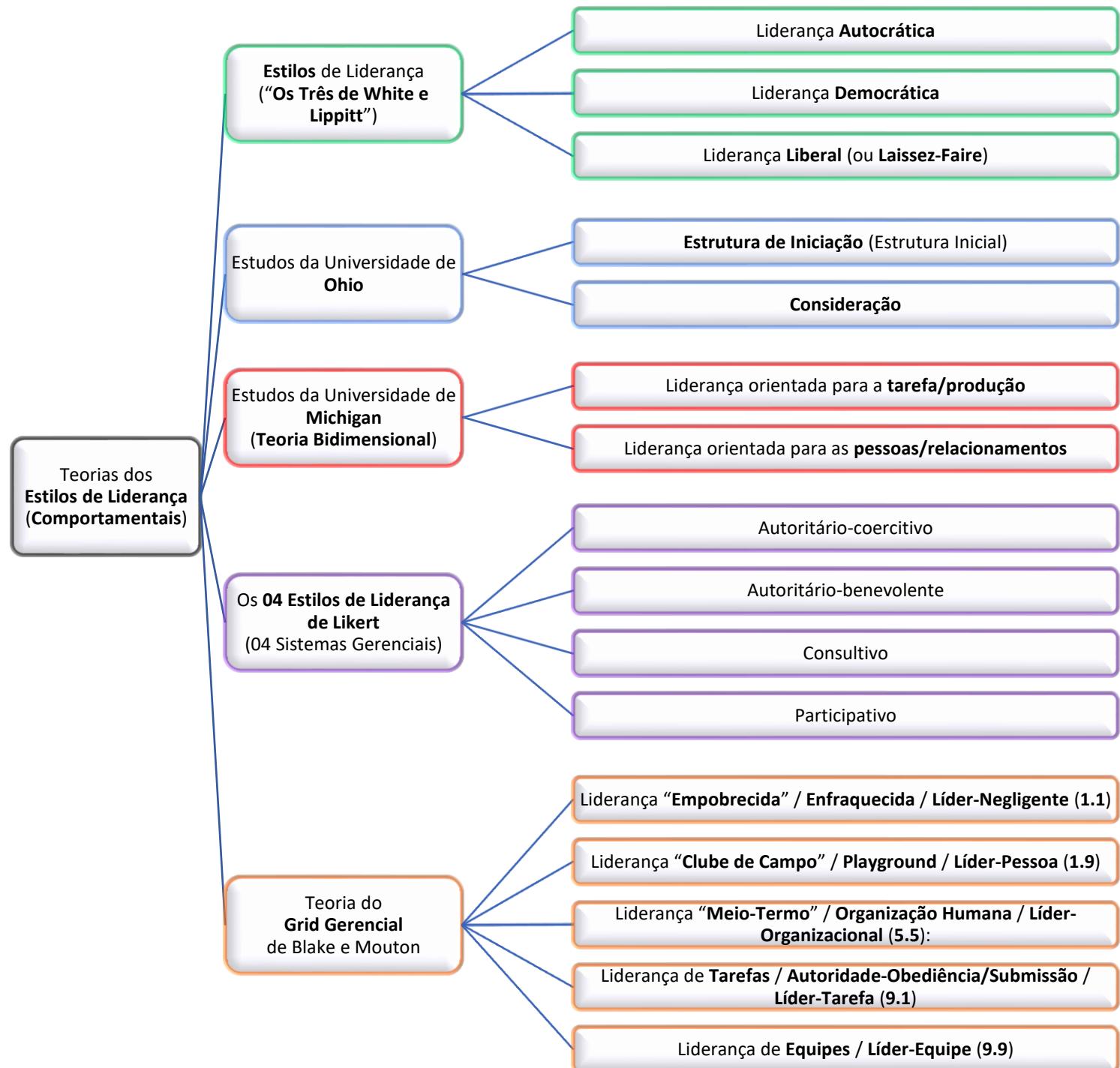
TIPOS DE PODER





Teorias dos Estilos de Liderança (Comportamentais)

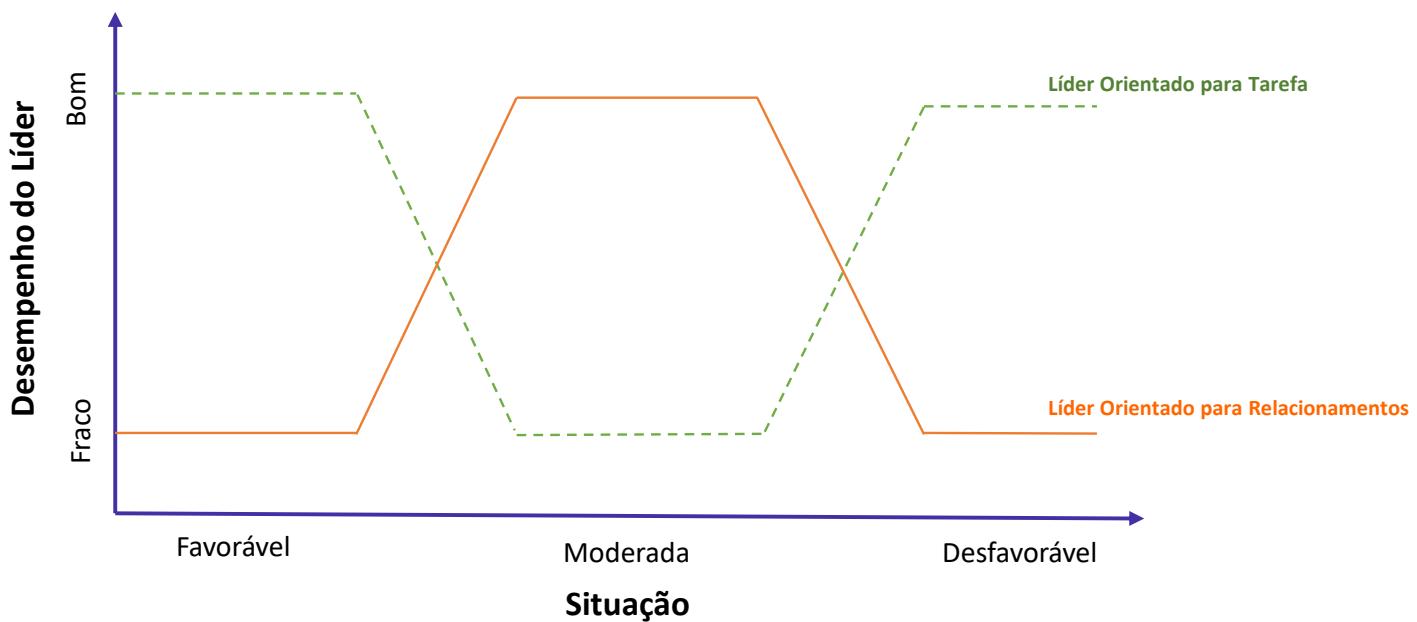
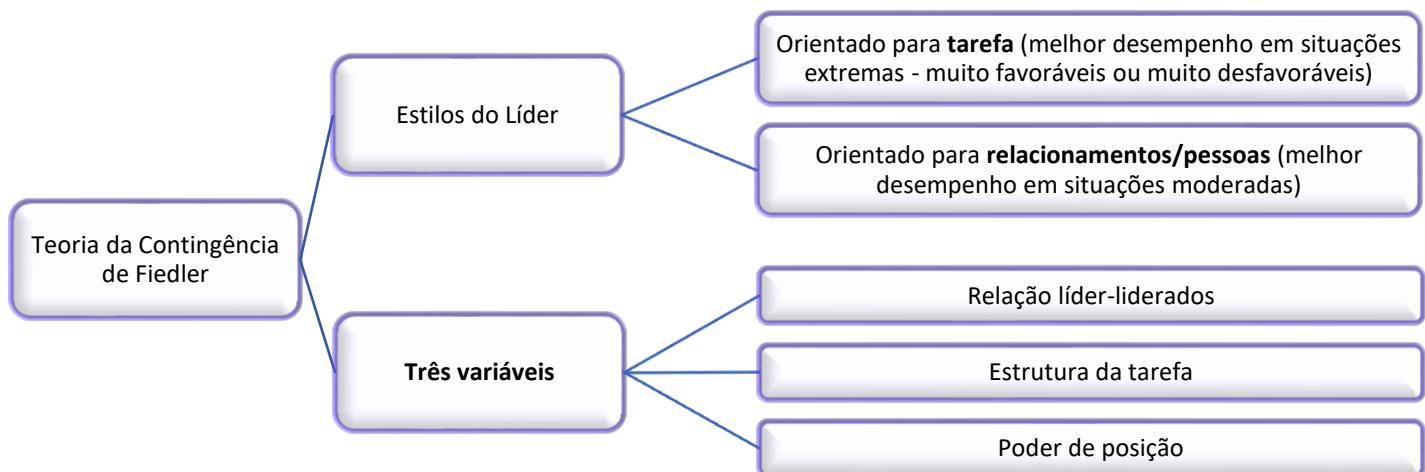
A liderança decorre do **comportamento** dos líderes e, portanto, esses comportamentos **podem ser aprendidos**.



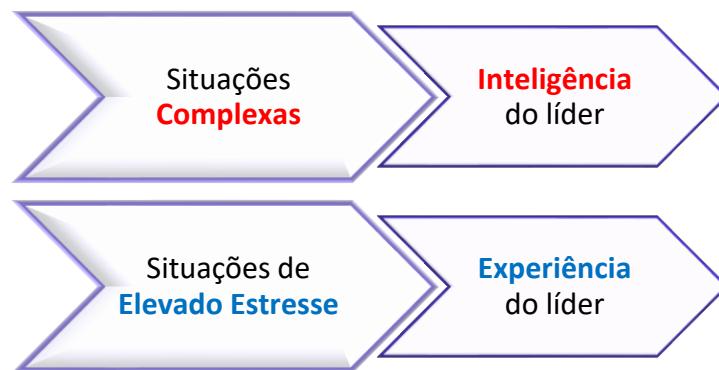
Teorias Contingenciais de Liderança (Situacionais)

Consideram que para cada tipo de situação, existirá um estilo de liderança adequado.

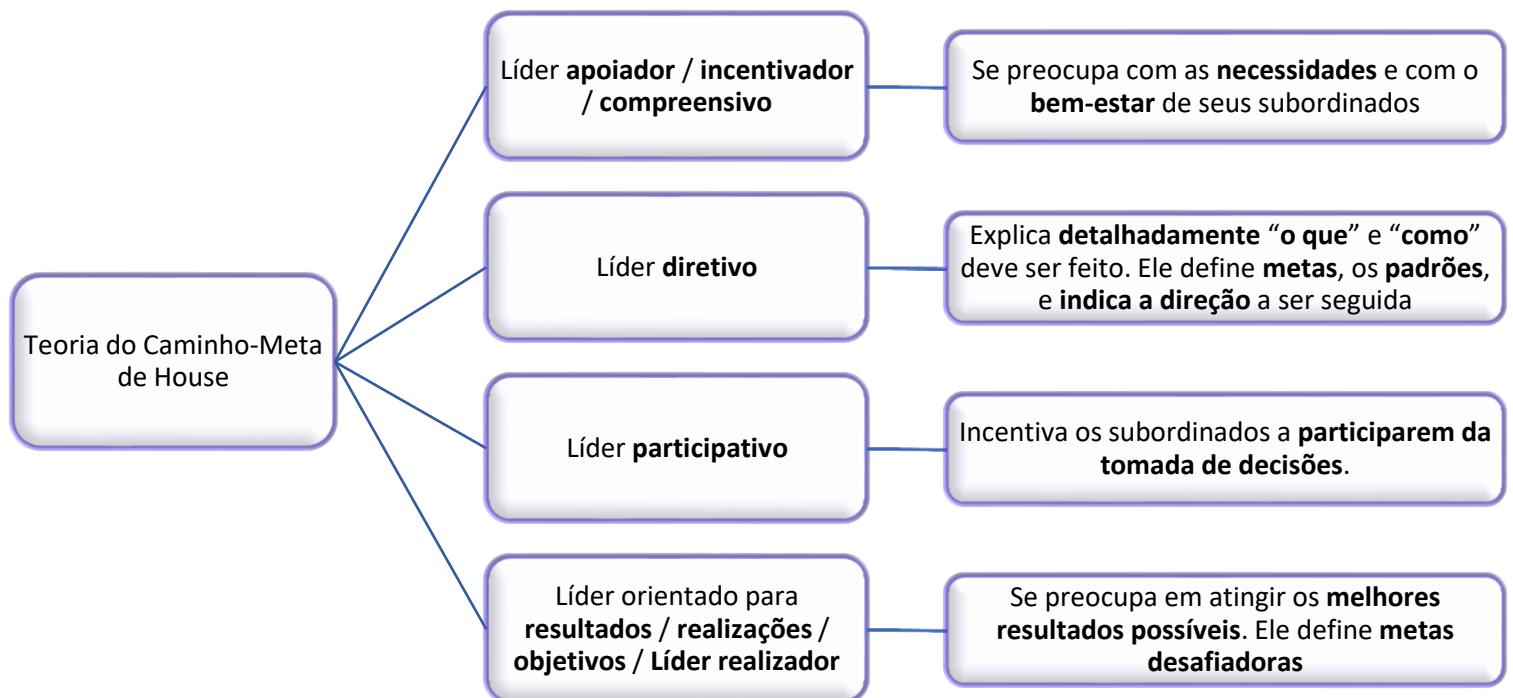
Teoria da Contingência de Fiedler



Teoria do Recurso Cognitivo de Fiedler



Teoria do Caminho-Meta de House

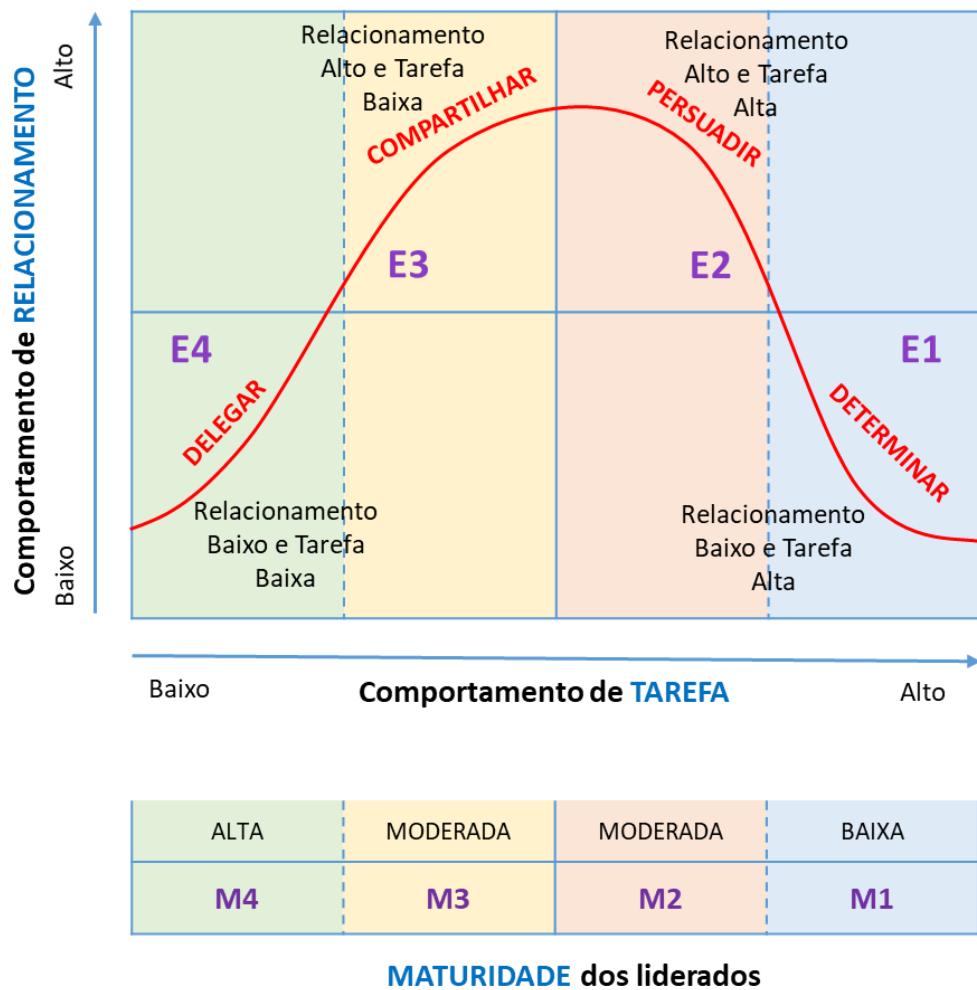


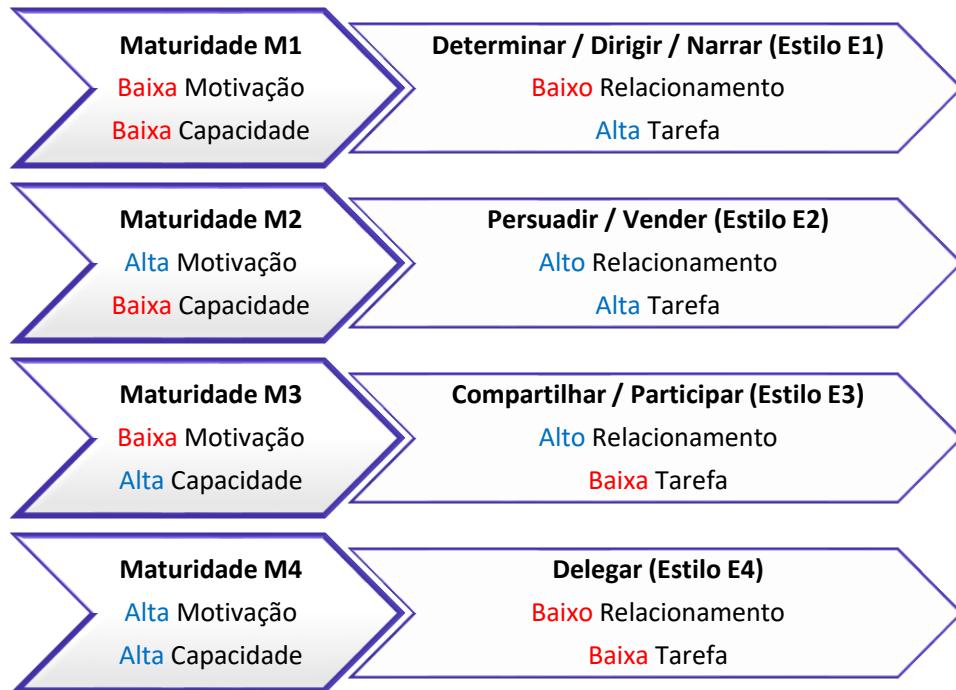
Teoria Situacional de Hersey e Blanchard

O foco principal está nos **liderados** (e não nos líderes). A escolha do melhor estilo de liderança depende do nível de **maturidade** (ou nível de **prontidão**) dos liderados.

Maturidade	Motivação ALTA	Motivação BAIXA
Capacidade ALTA	M4	M3
Capacidade BAIXA	M2	M1

Estilo de Liderança	Relacionamento ALTO	Relacionamento BAIXO
Tarefa ALTO	Persuadir (E2)	Determinar (E1)
Tarefa BAIXO	Compartilhar (E3)	Delegar (E4)





Teorias Emergentes de Liderança (Novas Teorias de Liderança)

Liderança Transacional

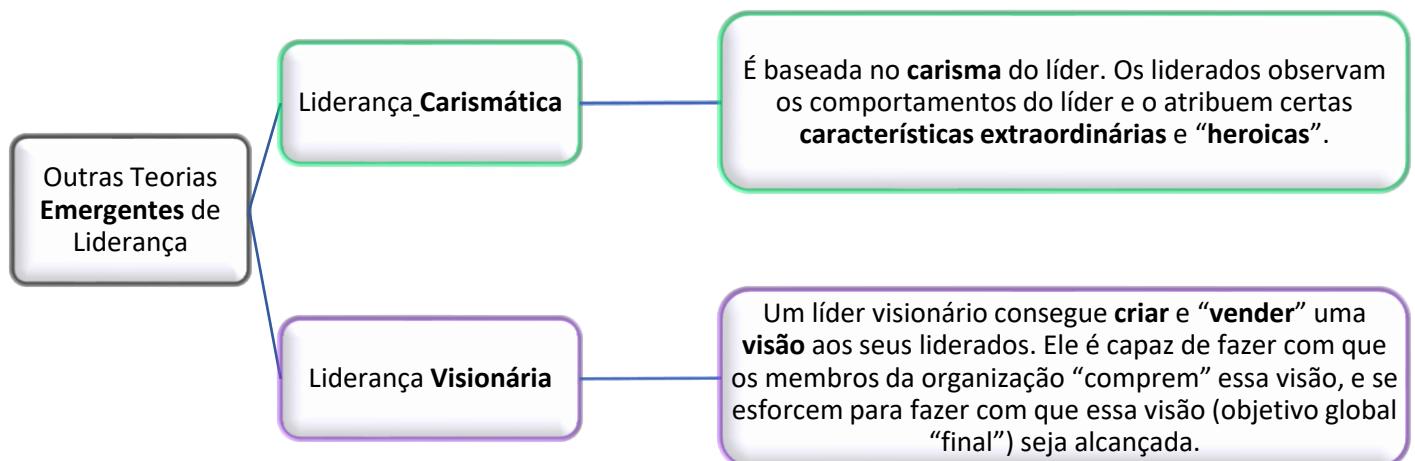
O líder **orienta** os subordinados e os mantém **motivados** através da **troca (transações mútuas)**. O líder **conduz os subordinados** através do **esclarecimento das funções** e das **exigências das tarefas**. O foco do líder está nos **objetivos**.

Liderança Transformacional

O líder se preocupa com as **necessidades de seus liderados**. Ele **inspira** os seus liderados a **transcenderem os seus próprios objetivos** e interesses.

Líder Transacional	Líder Transformacional
Recompensa contingente: troca recompensa por esforço. Promete recompensas em troca de bom desempenho.	Influência idealizada: ganha o respeito e a confiança de seus subordinados. Oferece o sentido da missão.
Exceção ativa: monitora as ações e corrige os desvios assim que eles forem identificados.	Motivação inspiracional: comunica as suas altas expectativas e utiliza símbolos para focalizar os esforços.
Exceção passiva: intervém para corrigir as ações apenas quando os padrões ou as metas não são alcançados.	Estimulação intelectual: promove a inteligência e a racionalidade de seus liderados.
Laissez-faire: Evita tomar decisões. Abdica de suas responsabilidades. Decisões ficam por conta dos liderados.	Consideração individualizada: orienta, aconselha e trata cada funcionário de forma individualizada.







QUESTÕES COMENTADAS

1. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo de Procuradoria - 2019)

Entre os fatores que levam à liderança situacional encontram-se as diversas circunstâncias relacionadas ao líder (conhecimento, valores, experiência); aos funcionários (capacidade e desejo de assumir responsabilidades e de identificar e resolver problemas, natureza da tarefa a ser desenvolvida e pressão para a conclusão); e à organização (clima organizacional, por exemplo).

Comentários:

Isso mesmo. As Teorias Situacionais consideram que para cada tipo de situação, existirá um estilo de liderança adequado. Nesse passo, o líder deve levar em consideração as **condições do ambiente**, as **características dos liderados**, o **contexto organizacional**, e até mesmo as **suas "próprias" características** (características do líder) para, então, decidir qual a melhor maneira de agir em cada situação que for apresentada.

Gabarito: correta.

2. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo de Procuradoria - 2019)

A liderança orientada para a tarefa ou produção, uma das teorias comportamentais, caracteriza-se pelas ações do líder com a atenção voltada para a equipe, orientação ao seu subordinado, criação de um clima agradável e participação da equipe em tomadas de decisões.

Comentários:

Nada disso.

Baseado nos estudos de Michigan, os líderes poderiam ser de dois tipos: orientados para tarefas/produção ou orientados para pessoas/relacionamentos.

No estilo de liderança **orientada para a tarefa/produção**, o líder preocupa-se com as **tarefas**, com a **execução do trabalho**, com o **cumprimento das metas** e com o **alcance dos resultados**.



Já no estilo de liderança orientada para as **pessoas/relacionamentos**, a preocupação do líder está voltada para as necessidades dos funcionários (a atenção está voltada para a equipe), para a valorização e bem-estar das pessoas, bem como para criação de um clima organizacional agradável. O líder orientado para as pessoas é um líder **participativo, democrático, estimulador e apoiador**.

Gabarito: errada.

3. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo de Procuradoria - 2019)

De acordo com a teoria dos traços, determinadas qualidades e características pessoais presentes em um indivíduo são indicativos de que ele poderá ou não vir a ser um líder, mas não determinam se ele necessariamente será bem sucedido na liderança.

Comentários:

Isso mesmo!

Para a Teoria dos Traços, os líderes possuem determinadas características inatas, ou seja, o líder já “nasce líder”. Portanto, os defensores dessa teoria entendiam que não havia como a liderança ser aprendida e desenvolvida.

Contudo, o fato do indivíduo possuir as características inatas de um líder, não é garantia de que ele será bem-sucedido no exercício da liderança.

Gabarito: correta.

4. (CESPE – FUB – Assistente em Assuntos Educacionais - 2018)

A comunicação é um dos elementos mais importantes no processo de liderança.

Comentários:

Assertiva correta. Trata-se de algo bastante “lógico” e intuitivo, não é mesmo? Afinal, como o administrador irá liderar sem se comunicar?

A comunicação é uma das bases da liderança. O líder precisa saber se comunicar de forma clara e objetiva, para tornar claro os objetivos organizacionais.

Gabarito: correta.

5. (CESPE – FUB – Técnico em Assuntos Educacionais - 2018)

Liderança não é uma capacidade inata, mas sim uma competência que pode ser formada por meio de condutas adequadas.



Comentários:

Isso mesmo. A intenção da assertiva é deixar claro que Teoria dos Traços já foi superada. Hoje, sabe-se que a liderança pode ser ensinada e aprendida.

Gabarito: correta.

6. (CESPE – FUB – Administrador - 2018)

O gestor que define as tarefas, os empregados e os auxiliares que as executarão exerce o estilo de liderança denominado liberal.

Comentários:

O gestor que define as tarefas, os empregados e os auxiliares que as executarão exerce o estilo de liderança denominado **autocrático**.

Gabarito: errada.

7. (CESPE – STM – Técnico Judiciário - 2018)

Abordagens teóricas de liderança que se baseiam em traços de personalidade têm a ver com as características de personalidade dos liderados que podem ser usadas para melhorar o clima organizacional.

Comentários:

Muito cuidado!

A Teoria dos Traços de Personalidade se baseia nas características de personalidade do **líder** (e não dos liderados).

Gabarito: errada.

8. (CESPE – STM – Técnico Judiciário - 2018)

Líderes liberais são aqueles que adotam postura consultiva, compartilhando com suas equipes a tomada de decisão.

Comentários:

De fato, os líderes liberais tem um papel meramente “consultivo”. Contudo, a segunda parte da assertiva está errada. Isso porque os líderes liberais **delegam totalmente** a tomada de decisões aos liderados (o líder apenas dá algum tipo de orientação quando o grupo solicita).



São os **líderes democráticos** que **compartilham** com suas equipes a tomada de decisão. Na liderança democrática os **liderados participam** do processo de **tomada de decisões**.

Gabarito: errada.

9. (CESPE – PC-MA – Investigador de Polícia - 2018)

Em uma delegacia de polícia, Aldo, delegado titular, sempre estimula sua equipe para o exercício do melhor trabalho, e ela, em contrapartida, o respeita e o considera uma pessoa justa, de caráter admirável e com grandes qualidades éticas. Paulo, agente de polícia na mesma delegacia, procura sempre cumprir com suas obrigações, e isso requer que, muitas vezes, assuma o comando de equipes compostas por outros agentes de polícia, os quais, apesar de seguirem suas orientações por vê-lo como um servidor com grande conhecimento acerca do serviço, não possuem uma grande admiração por ele.

Nessa situação hipotética, de acordo com os conceitos de poder e liderança,

- a) Paulo apresenta os poderes de coerção e de competência.
- b) Aldo apresenta os poderes de recompensa e de competência.
- c) Aldo apresenta os poderes legítimo e de referência.
- d) Aldo apresenta os poderes de competência e de referência.
- e) Paulo apresenta os poderes de coerção e de referência.

Comentários:

Letra A: errada. De fato, Paulo possui poder de competência (devido ao seu grande conhecimento). Contudo, segundo as informações do enunciado, Paulo não apresenta poder de coerção (ou seja, não pode “punir” as outras pessoas).

Letra B: errada. De acordo com o enunciado, não podemos afirmar que Aldo possui poder de recompensa (poder de oferecer recompensas aos seus liderados) ou poder de competência (grande conhecimento ou *expertise*).

Letra C: correta. Isso mesmo. De acordo com as informações do enunciado, Aldo possui poder legítimo, ou seja, poder derivado da hierarquia (uma vez que é o Delegado Titular) e também possui poder de referência, tendo em vista que sua equipe o respeita e o considera uma pessoa justa, de caráter admirável e com grandes qualidades éticas (possui “qualidades desejáveis”).

Letra D: errada. Não é possível afirmar que Aldo possui poder de competência.



Letra E: errada. Nada disso. Paulo não apresenta poder de coerção (poder de punir as pessoas) e nem poder de referência (pelo contrário, o enunciado deixa claro que a equipe não tem admiração por ele).

O gabarito é a letra C.

10. (CESPE – EMAP – Analista - 2018)

O estilo de liderança de abordagem conhecida por grade gerencial ou rede administrativa leva em consideração a produção e o interesse por pessoas.

Comentários:

De fato, de acordo com o modelo da Grade Gerencial de Blake e Mouton (chamado pelo CESPE de “Rede Administrativa”), o líder está sempre voltado para dois assuntos: **pessoas e produção**.

Gabarito: correta.

11. (FCC – AFAP – Agente de Fomento Externo - 2019)

Considere que tenha sido contratada uma consultoria especializada em recursos humanos para aprimoramento da liderança dos gestores da Agência de Fomento do Amapá. Referida consultoria utilizou, como embasamento teórico, a Teoria caminho-meta ou caminho-objetivo, desenvolvida por Robert House com base nos estudos da Universidade de Ohio, o que significa, entre outros aspectos,

- a) considerar fatores contingenciais ambientais e fatores contingenciais dos subordinados para apontar o estilo de liderança mais adequado à situação identificada.
- b) escolher o líder diretivo como o mais eficaz em quaisquer situações, salvo quando as tarefas são ambíguas e estressantes, quando cabe então adotar a liderança participativa.
- c) optar pela liderança apoiadora, em contraposição à liderança direativa, esta que foi o modelo clássico adotado pela anterior estrutura de iniciação preconizada pela escola de Michigan.
- d) optar pelo fortalecimento da eficácia gerencial, somente obtida a partir da liderança autocrática, fundada nas habilidades do líder e desvinculada de fatores ambientais ou contingenciais.
- e) apostar em uma liderança carismática, fundada no reconhecimento da superioridade do líder por seus subordinados.

Comentários:



Letra A: correta. As Teorias Situacionais (dentre as quais se enquadra a Teoria Caminho-Meta) consideram que **para cada tipo de situação, existirá um estilo de liderança adequado**. Nesse passo, o líder deve levar em consideração as condições do ambiente, as características dos liderados, o contexto organizacional, e até mesmo as suas “próprias” características (características do líder) para, então, decidir qual a melhor maneira de agir em cada situação que for apresentada.

Letra B: errada. De acordo com a Teoria Caminho-Meta, a assertiva contém 02 erros.

Primeiro erro: o líder diretivo **não** é o mais eficaz em quaisquer situações. Cada situação exige um tipo de liderança diferente.

Segundo erro: É o estilo de **liderança diretivo** que é indicado para tarefas estressantes ou ambíguas.

Letra C: errada. Para a Teoria Caminho-Meta, não há predileção entre os estilos de liderança. Cada estilo é indicado para um tipo de situação diferente.

Além disso, foi a escola de **Ohio** que identificou, como categorias de liderança, a **estrutura de iniciação e estrutura de consideração**.

Letra D: errada. O estilo de liderança autocrática (Os Três de White e Lippitt), de Kurt Lewin, não tem relação com a Teoria Caminho-Meta.

Letra E: errada. Conforme vimos, para as Teorias Situacionais, cada situação exige um estilo de liderança diferente.

O gabarito é a letra A.

12. (FCC – Prefeitura de Recife – Assistente de Gestão Pública - 2019)

Entre as abordagens correntes sobre o fenômeno da liderança emerge o conceito de “liderança transacional”, no qual a atuação do líder

- a) não é determinante, eis que o envolvimento dos liderados no atingimento dos objetivos estratégicos decorre do denominado ajuste espontâneo.
- b) inspira os trabalhadores a aceitar mudanças, promovendo a cultura da responsabilidade, propriedade e autonomia no local de trabalho.
- c) é fundada no carisma e em suas habilidades inatas para conduzir os liderados, promovendo o engajamento aos objetivos propostos.
- d) é pautada principalmente pela obediência às regras e cumprimento das metas estabelecidas, além de seguir a ideia de recompensa proporcional ao desempenho.



- e) depende da conjugação adequada do estilo adotado - diretivo ou apoiador - ao grau de maturidade dos liderados para se mostrar eficaz.

Comentários:

Letra A: errada. No estilo de liderança transacional o papel do líder é determinante sim. O líder conduz os subordinados através do esclarecimento das funções e das exigências das tarefas. Ele **orienta os subordinados e os mantém motivados** através da troca.

Letra B: errada. A assertiva trouxe características relacionadas ao líder **transformacional**.

Letra C: errada. Tratam-se de características relacionadas à liderança **carismática**.

Letra D: correta. Perfeito! O líder transacional é focado nos **objetivos**. Na liderança Transacional há uma “**relação de troca**” entre o líder e os subordinados. Isto é, o subordinado realiza as tarefas conforme estipulado pelo líder (atingindo metas, objetivos, etc.); e o líder, por sua vez, **oferece recompensas ao subordinado pela realização dessas tarefas** (atingimento das metas e objetivos, etc.).

Letra E: errada. A Teoria cujo foco principal está nos liderados é a **Teoria Situacional de Hersey e Blanchard**. Para essa Teoria, a escolha do melhor estilo de liderança depende do nível de maturidade (ou nível de prontidão) de cada um dos liderados.

O gabarito é a letra D.

13. (FCC – Prefeitura de Recife – Assistente de Gestão Administrativa - 2019)

Considere que uma sociedade de economia mista controlada pelo Município esteja implementando um programa de desenvolvimento de seus líderes e, como referencial teórico sugerido pelos consultores contratados, tenha adotado os preceitos da Teoria da Liderança Situacional, desenvolvida por Hersey e Blanchard, que sustenta, entre outros conceitos, que

- a) a liderança surge, espontaneamente, em situações de forte tensão e desafios, as quais, portanto, devem ser fomentadas pelos dirigentes da organização.
- b) o carisma do líder é o elemento determinante da eficácia da liderança, razão pela qual é muito mais importante a identificação do que o desenvolvimento de líderes em uma organização.
- c) cada situação enfrentada demanda um tipo diferente de liderança, sendo irrelevante o estágio de maturidade dos subordinados, pois o que realmente importa é o preparo do líder.
- d) a eficácia da liderança está fortemente imbricada com a adequação do estilo do líder ao grau de maturidade dos liderados.



e) os líderes apoiadores são mais eficazes que os líderes diretivos em qualquer cenário, eis que são capazes de reduzir a tensão e fomentar a motivação.

Comentários:

Para a Teoria Situacional de Hersey e Blanchard, a escolha do melhor estilo de liderança depende do **nível de maturidade** (ou nível de prontidão) de cada um dos liderados (subordinados).

Portanto, sempre que a questão tratar da Teoria Situacional de Hersey e Blanchard (ou apenas “Teoria Situacional”), você já deve de lembrar do foco nos subordinados (identificação do nível de maturidade dos subordinados).

Assim, logo de cara, já podemos descartar as alternativas “a”, “b” e “e”.

Como o foco está nos subordinados, para a Teoria Situacional, é **bastante relevante** o estágio de maturidade dos subordinados. Portanto, a alternativa “c” também está errada.

Assim, só nos resta a alternativa D, que é o gabarito da questão. De fato, segundo a Teoria Situacional, a eficácia da liderança está fortemente ligada à adequação do estilo do líder ao grau de maturidade dos liderados

O gabarito é a letra D.

14. (FCC – Câmara Legislativa do Distrito Federal – Consultor Técnico Legislativo - 2018)

Os estudos sobre liderança nas organizações realizados na Universidade de Ohio nos anos de 1940, apontavam duas dimensões independentes da atuação do líder, sendo a denominada “estrutura de iniciação” correspondente ao ponto de capacidade em que o líder

- a) obtém a confiança mútua nos relacionamentos com os liderados, adquirindo respeito e consideração.
- b) é capaz de definir e estruturar o seu próprio papel e o dos liderados para realização dos objetivos e metas da organização.
- c) permite que o próprio grupo estabeleça as metas organizacionais e defina o caminho a seguir para alcançá-las.
- d) consegue formar novas lideranças e indicar um sucessor, de forma a poder ascender outros postos na organização.
- e) deixa de estar focado na tarefa e passa a valorizar os liderados como agentes ativos na definição das prioridades da organização.

Comentários:



Os estudos desenvolvidos na Universidade de Ohio identificaram duas categorias de liderança: estrutura de iniciação e consideração.

Na Estrutura de Iniciação a preocupação está voltada para a organização e estruturação do trabalho, das atividades e das tarefas, bem como para a definição de **metas** e padronização do desempenho dos funcionários. O grau de Estrutura de Iniciação indica a **capacidade de um líder em definir e estruturar seu próprio trabalho e de seus subordinados em busca dos objetivos**.

Na Consideração, por sua vez, a preocupação está voltada para o bom relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. O grau de Consideração indica a capacidade de um líder de manter relacionamentos de trabalho baseados na confiança e no respeito aos sentimentos e ideias dos funcionários.

O gabarito é a letra B.

15. (FCC – Prefeitura de Macapá-AP - Administrador - 2018)

Os estilos clássicos de liderança propostos a partir da concepção de Kurt Lewin, na década de 1930, que ficaram conhecidos como Os Três de White e Lippitt, correspondem:

- a) carismática, transacional e transformacional.
- b) situacional, estrutural e contingencial.
- c) autocrática, democrática e liberal.
- d) diretiva, participativa e coercitiva.
- e) operacional, gerencial e estratégica.

Comentários:

Os estilos que liderança, propostos a partir das ideias de Kurt Lewin, que ficaram conhecidos como “Os Três de White e Lippitt”, são: **autocrático, democrático e liberal**.

O gabarito é a letra C.

16. (FCC – TRT-15^a Região – Analista Judiciário - 2018)

O conceito de caminho-objetivo para liderança concentra-se em vários tipos de comportamento do líder e de fatores situacionais. Colaboradores que possuem forte necessidade de segurança provavelmente estarão mais satisfeitos com um líder

- a) diretivo, que reduza a incerteza ao estabelecer regras e procedimentos.



- b) incentivador, que garanta um ambiente de trabalho acolhedor.
- c) participativo, que compartilhe a todo momento as informações que possui, oferecendo apoio a cada colaborador.
- d) inspirador, que mantenha um clima de reforço positivo para toda a equipe.
- e) conciliador, que reduza ruídos no ambiente e evite a ocorrência de conflitos.

Comentários:

Para a Teoria do Caminho-Meta, o líder pode adotar 04 tipos de liderança:

Líder apoiador: O líder se preocupa com as necessidades e com o bem-estar de seus subordinados.

Líder diretivo: O líder se preocupa em **explicar detalhadamente** “o que” e “como” deve ser feito. Ele **define metas, os padrões, e indica a direção a ser seguida**. Para isso, utiliza uma **comunicação clara e objetiva**.

Líder participativo: O líder encoraja e incentiva os subordinados a participarem da tomada de decisões.

Líder orientado para resultados: O líder se preocupa em atingir os melhores resultados possíveis. Ele define metas desafiadoras.

Nesse sentido, os subordinados inseguros (que possuem forte necessidade de segurança), provavelmente preferem trabalhar com um **Líder diretivo**, que explica detalhadamente tudo que deve ser feito e indica qual direção deve ser seguida.

Normalmente, esse perfil de subordinado inseguro não gosta de participar das decisões (ele tem medo da decisão dele não ser a melhor), e não se sente confortável com metas desafiadoras (afinal, ele fica inseguro de não conseguir alcançar essas metas).

Portanto, ele prefere que seu líder indique qual direção ele deve seguir, e detalhe tudo que ele deve fazer.

O gabarito é a letra A.

17. (FCC – TRT-15^a Região – Analista Judiciário - 2018)

Um grupo de colaboradores procura o psicólogo organizacional da empresa para relatar que seu gestor conta com baixa disposição para escutar o grupo e que não gosta de compartilhar informações. Além disso, é pouco atento às necessidades da equipe preferindo emitir um comportamento de liderança caracterizado basicamente pelo rígido estabelecimento de



objetivos desafiadores e pela busca constante de um melhor desempenho. Durante a conversa, o psicólogo identifica que o comportamento de liderança adotado por esse líder é

- a) co-criativo.
- B) de influência ascendente.
- c) situacional.
- d) contingencial.
- e) orientado para realizações.

Comentários:

Vejamos as palavras-chave que a questão nos traz: “rígido estabelecimento de **objetivos desafiadores**” e “busca constante de um **melhor desempenho**”.

Trata-se, portanto, de um **líder orientado para resultados/realizações**.

O gabarito é a letra E.

18. (FCC – SABESP – Analista de Gestão - 2018)

Uma das classificações apontadas pela doutrina para o tema da liderança indica a divisão entre as teorias situacionais e, de outro lado, as teorias de estilo de liderança, também chamadas comportamentais. De acordo com o preconizado por estas últimas,

- a) a estrutura de iniciação corresponde ao ponto em que o líder adquire as habilidades necessárias ao seu papel.
- b) a liderança é algo inato, não podendo ser aprendida, razão pela qual os líderes devem ser identificados entre os membros da organização.
- c) o predominante não são os traços de personalidade, mas sim o estilo de liderança adotado pelo líder da organização.
- d) o tipo de estrutura organizacional adotada determina a escolha do melhor líder para os subordinados.
- e) cada equipe possui peculiaridades que demandam diferentes estilos de liderança, sendo a democrática a menos eficaz.

Comentários:



Letra A: errada. Os estudos desenvolvidos na Universidade de Ohio (os quais, de fato, fazem parte das Teorias Comportamentais) identificaram duas categorias de liderança: estrutura de iniciação e consideração.

Contudo, na Estrutura de Iniciação, a preocupação está voltada para a organização e estruturação do trabalho, das atividades e das tarefas, bem como para a definição de **metas** e padronização do desempenho dos funcionários. O grau de Estrutura de Iniciação indica a **capacidade de um líder em definir e estruturar seu próprio trabalho** e também de **seus subordinados**.

Letra B: errada. A assertiva descreveu as características da **Teoria dos Traços de Personalidade**.

Letra C: correta. Isso mesmo! Enquanto a Teoria dos Traços entende que a liderança decorre dos traços inatos (das características que já nascem com a pessoa), não podendo ser ensinada/aprendida; as **Teorias Comportamentais** defendem que a **liderança decorre do comportamento dos líderes** (dos estilos de liderança adotados pelo líder) e, portanto, esses comportamentos podem ser aprendidos.

Letra D: errada. Nada disso. Conforme vimos, as **Teorias Comportamentais** defendem que a **liderança decorre do comportamento dos líderes** (dos estilos de liderança adotados pelo líder), e não do “tipo de estrutura organizacional”, conforme afirma a assertiva.

Letra E: errada. A assertiva misturou os conceitos da **Teoria Situacional de Hersey e Blanchard**, para qual a escolha do melhor estilo de liderança depende do **nível de maturidade** de cada um dos liderados (ou da equipe), com os conceitos dos estilos de liderança baseados nas ideias de Kurt Lewin (autocrática, democrática e liberal). Vale ressaltar, ainda, que a assertiva também peca ao dizer que o estilo democrático é o menos eficaz. Na verdade, é o estilo liberal que não demonstrou bons níveis de satisfação e nem bons níveis de produtividade (tanto em quantidade como em qualidade).

O gabarito é a letra C.

19. (FCC – DETRAN-MA – Analista de Trânsito - 2018)

Os estudos sobre liderança e a influência do comportamento do líder sobre a atuação e produtividade dos liderados ganharam ênfase nos anos 1940, sendo emblemáticos aqueles desenvolvidos por estudiosos da Universidade de Ohio e da Universidade de Michigan. Dentre esses últimos, emergiu a Teoria Bidimensional, segundo a qual

- é possível identificar duas dimensões do comportamento da liderança: orientação para o funcionário (pessoas) e orientação para a produção (tarefas).
- existem duas dimensões da atuação do líder: a primeira, racional, que deve ser priorizada em situações ordinárias, e a segunda, intuitiva, que só deve ser ativada em situações extraordinárias.



c) o líder pode ser avaliado a partir de duas abordagens distintas: características pessoais ou inatas, e habilidades adquiridas, sendo considerado mais eficaz aquele que apresentar a melhor combinação aplicável ao estilo dos liderados.

d) existem dois tipos específicos de líderes, com diferentes dimensões de atuação: o líder gerencial, centrado em resultados, e o líder carismático, centrado na própria atuação.

e) o fenômeno da liderança pode ser estudado sob duas dimensões ou enfoques diversos: a perspectiva ativa e a perspectiva reativa, sendo ambos relevantes para o alcance dos resultados pretendidos.

Comentários:

Questão bem tranquila. Bastava que o aluno soubesse que, para a Teoria Bidimensional (Estudos de Michigan), os líderes poderiam ser de dois tipos: orientados para **tarefas/produção** ou orientados para **pessoas/relacionamentos (funcionários)**. Ou seja, a Teoria Bidimensional identificou duas dimensões do comportamento da liderança: orientação para o **funcionário (pessoas)** e orientação para a **produção (tarefas)**.

O gabarito é a letra A.

20. (FCC – DPE-AM – Analista em Gestão Especializado de Defensoria - 2018)

A teoria caminho-meta ou caminho-objetivo, desenvolvida por Robert House, a partir dos estudos da Universidade de Ohio, identifica e detalha diferentes comportamentos de liderança e a sua adequação às contingências ambientais e a características dos subordinados. Entre eles, a liderança

a) autocrática, que não leva em conta as necessidades dos liderados, mas é a única viável em situações de conflito instalado.

b) participativa, adequada para liderados de baixa capacitação e pouca motivação.

c) apoiadora, semelhante à “estrutura de iniciação” e adequada quando os liderados não realizam tarefas estruturadas.

d) carismática, que induz a uma alta motivação dos liderados e é adequada para tarefas desafiadoras.

e) diretiva, adequada quando as tarefas são ambíguas, mas que pode ser percebida como redundante por liderados experientes.

Comentários:



Letra A: errada. A liderança autocrática não tem relação com a Teoria do Caminho-Meta de House. House destaca 04 tipos de liderança: apoiadora, diretiva, participativa e orientada para resultados.

Letra B: errada. Liderados com baixa capacitação e pouca motivação não estão preocupados em ter um líder apoiador (ou seja, um líder que se preocupe com as necessidades e com o bem-estar de seus subordinados). Esse tipo de liderado é o “chão de fábrica” que coloca a “mão na massa”. Ou seja, ele precisa de um líder que indique a direção e diga para ele exatamente “o que” e “como” deve ser feito. Portanto, o estilo de **liderança diretiva** se enquadra melhor a este perfil de liderado.

Letra C: errada. O líder apoiador se preocupa com as **necessidades** e com o **bem-estar** de seus subordinados. Portanto, a liderança apoiadora é semelhante à “**Consideração**” (e não à “Estrutura de iniciação”).

Além disso, a liderança apoiadora é **sim indicada para tarefas estruturadas**, planejadas e repetitivas.

Letra D: errada. A liderança carismática não tem relação com a Teoria do Caminho-Meta de House.

Letra E: correta. Isso mesmo. Conforme vimos, house destaca 04 tipos de liderança: apoiadora, diretiva, participativa e orientada para resultados. O líder diretor se preocupa em explicar detalhadamente “o que” e “como” deve ser feito. É o tipo de liderança indicado para tarefas estressantes ou ambíguas. Vale dizer, ainda, que esse tipo de liderança pode ser percebido como redundante para os liderados mais experientes.

O gabarito é a letra E.

21. (FCC – ARTESP – Especialista em Regulação de Transporte - 2017)

Nos anos de 1940, estudiosos da Universidade de Ohio buscaram identificar dimensões independentes do comportamento do líder. Tais estudos descreveram duas categorias de liderança, sendo uma delas a denominada

- a) carismática, que pode ser definida como o ponto no qual o líder possui relacionamentos de trabalho caracterizados pela confiança mútua.
- c) autocrática, quando apenas o líder decide e fixa diretrizes, sem nenhuma participação do grupo na construção dos objetivos.
- c) liberal, onde as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, cabendo ao líder o papel de orientação e estímulo.
- d) estrutura de iniciação, que corresponde ao ponto de capacidade em que o líder consegue definir e estruturar o próprio papel e dos liderados em busca dos objetivos.



e) consultiva, que apresenta como principal característica o envolvimento total dos liderados na definição dos objetivos e na tomada de decisões.

Comentários:

Para responder essa questão bastava que o aluno soubesse que os estudos desenvolvidos na Universidade de Ohio identificaram duas categorias de liderança: **estrutura de iniciação** e **consideração**.

De fato, o grau de Estrutura de Iniciação indica a **capacidade de um líder em definir e estruturar seu próprio trabalho e de seus subordinados em busca dos objetivos**.

O gabarito é a letra D.

22. (FCC – TRF 5ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2017)

Os estilos clássicos de liderança, baseadas nos estudos de Kurt Lewin, também denominados os Três de White e Lippitt correspondem às lideranças:

- a) autocrática; democrática e liberal.
- b) carismática; autoritária e participativa.
- c) coercitiva; benevolente e consultiva.
- d) situacional; transacional e transformacional.
- e) diretiva; consultiva e apoiadora.

Comentários:

Questão bem tranquila, não é mesmo?

Os estilos que liderança, propostos a partir das ideias de Kurt Lewin, que ficaram conhecidos como “Os Três de White e Lippitt”, são: **autocrático, democrático e liberal**.

O gabarito é a letra A.

23. (FCC – TRT 24a Região – Analista Judiciário - 2017)

Os estudos sobre liderança contemplam as denominadas Teorias Situacionais, entre as quais o Modelo de Fiedler, segundo o qual

- a) a liderança deve ser baseada na troca, cabendo ao líder participativo o atendimento das necessidades dos subordinados.



- b) a eficácia da liderança depende da adequação do estilo do líder com o grau de maturidade dos subordinados.
- c) a liderança deve ser diretiva, cabendo ao líder deixar claro o que espera dos subordinados, propondo ações claras e objetivas.
- d) a eficácia gerencial está atrelada à manipulação correta da situação e não ao estilo ou personalidade do líder
- e) o desempenho eficaz do grupo depende da combinação adequada entre o estilo de liderança do líder com os subordinados e o grau em que a situação dá o controle e a influência para o líder.

Comentários:

A Teoria de Fiedler sugere que o desempenho do grupo depende de dois fatores: **estilo do líder e grau de controle que a situação proporciona** ao líder. Em outras palavras, o desempenho eficaz do grupo depende da combinação adequada entre o **estilo de liderança do líder** com os subordinados e o grau em que a situação dá **controle e influência** para o líder.

O gabarito é a letra E.

24. (FCC – TRF 5ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2017)

Segundo Paul Hersey e Kenneth Blanchard, liderança é o processo de exercer influência sobre um indivíduo ou um grupo, nos esforços para a realização de um objetivo, em determinada situação. Referidos autores desenvolveram um modelo situacional de análise da liderança com ênfase

- a) no ambiente interno, adequando as diferentes formas de liderar ao clima organizacional, podendo ser, conforme o caso: diretiva, participativa ou apoiadora.
- b) no propósito da instituição, que, por seu turno, orienta o estilo de liderança a ser aplicado: transacional ou transformacional.
- c) na transformação dos liderados, proporcionada a partir da adoção do estilo de liderança mais adequado à situação apresentada.
- d) no ambiente externo, que deve direcionar os esforços do líder para conduzir os liderados na direção dos objetivos e metas traçados.
- e) na maturidade dos liderados, ao que deve adequar-se o estilo de liderança adotado, que pode ser: dirigir, persuadir, participar ou delegar.

Comentários:



Para responder essa questão bastava que o aluno soubesse que para a Teoria Situacional de Hersey e Blanchard a escolha do melhor estilo de liderança depende do **nível de maturidade** dos liderados. Somente com essa informação, já seria possível marcar a alternativa correta (Letra E).

Ainda segundo a Teoria Situacional, de acordo com os níveis de maturidade dos liderados, e considerando as variáveis “comportamento de relacionamento” e “comportamento de tarefas”, surgem 04 estilos de liderança que podem ser adotados pelo líder: **dirigir, persuadir, participar ou delegar.**

O gabarito é a letra E.

25. (FCC – ARTESP – Especialista em Regulação de Transporte - 2017)

A Teoria da Liderança Situacional, sustentada por Paul Hersey e Kenneth Blanchard, preconiza um modelo de análise da liderança com ênfase

- a) nos liderados, levando em conta o grau de maturidade destes para escolher o estilo de liderança adequado.
- b) no ambiente externo, ponderando, para a escolha do líder ideal, as ameaças e desafios apresentados.
- c) no líder, notadamente nos traços de personalidade apresentados, que devem ser aderentes ao perfil da empresa.
- d) no comportamento do líder, classificado em diretivo ou persuasivo, e que deve ser cotejado com a situação apresentada.
- e) nas variáveis endógenas e exógenas da organização e como elas impactam o comportamento do líder.

Comentários:

Para a Teoria Situacional de Hersey e Blanchard o foco principal está nos **liderados**. Para essa Teoria, a escolha do melhor estilo de liderança depende do nível de **maturidade** de cada um dos liderados.

O gabarito é a letra A.

26. (FGV – Prefeitura de Salvador-BA – Especialista em Políticas Públicas - 2019)

Em determinada organização, o administrador se baseia na teoria situacional para liderar seus subordinados.



Seguindo essa teoria, ao reconhecer que possui subordinados competentes e dispostos, o administrador deve assumir uma postura de

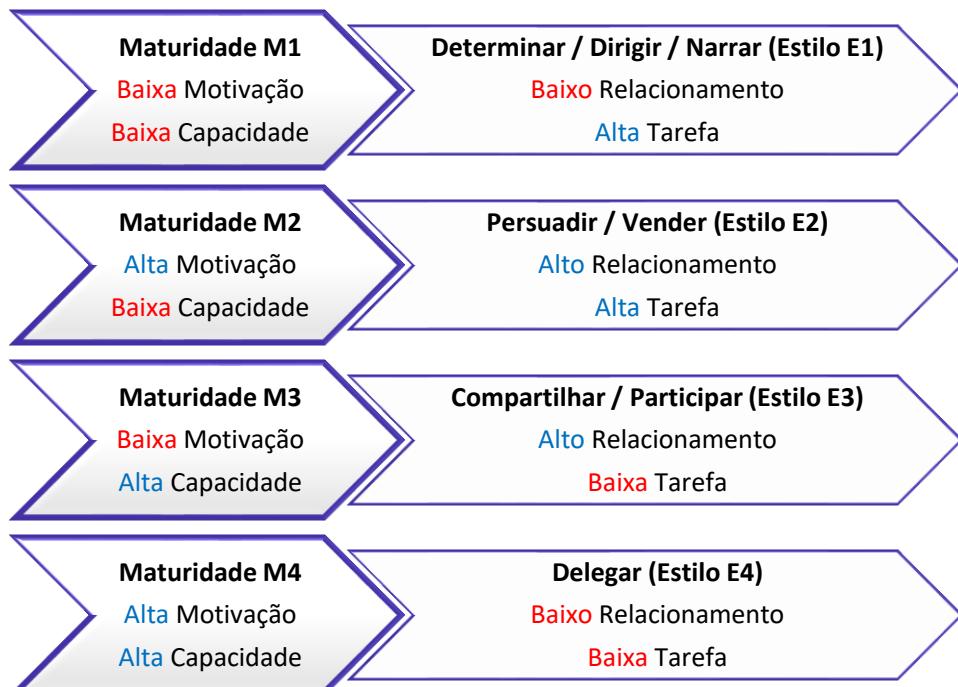
- a) direção
- b) persuasão
- c) orientação
- d) delegação
- e) participação

Comentários:

A questão trata da Teoria Situacional (de Hersey e Blanchard).

Para essa Teoria, primeiro, devemos reconhecer o nível de maturidade do subordinado. O enunciado da questão nos diz que os subordinados são competentes (capazes) e dispostos (motivados). Portanto, estão no nível de **maturidade M4**.

Após isso, encontramos o estilo de liderança que deve ser assumido pelo administrador. Vejamos o esquema abaixo:



Conforme observamos no esquema acima, para subordinados com nível de maturidade M4, o estilo de liderança a ser adotado é o Delegar (Delegação).



O gabarito é a letra D.

27. (FGV – TJ-SC – Analista Administrativo - 2018)

Em uma organização, cinco gerentes foram avaliados de acordo com o instrumento conhecido como grade (ou grid) gerencial, proposto por Blake e Mouton, que analisa comportamentos de liderança com base em duas dimensões: preocupação com as pessoas e preocupação com a produção. Os resultados da avaliação estão apresentados abaixo:



Cada gerente está representado pela letra G, seguido de um número de identificação, de 1 a 5.

De acordo com o modelo proposto por Blake e Mouton, é correto afirmar que:

- a) G2 é o líder meio-termo, considerado o estilo de liderança menos eficaz pelo modelo;
- b) G4 tem um estilo de liderança mais voltado para as necessidades dos funcionários do que G1;
- c) G5 tem o estilo de liderança conhecido como líder de tarefa, considerado o menos eficaz pelo modelo;
- d) G3 tem o estilo de liderança conhecido como líder de equipe, considerado o mais eficaz pelo modelo;
- e) dentre os cinco gerentes, G1 é o líder mais próximo do estilo conhecido como negligente.

Comentários:

Letra A: errada. De fato, no quadrante “G2” está o líder meio-termo (5.5). Contudo, a segunda parte da assertiva está errada. O líder meio-termo não é considerado, pelo modelo, o estilo de liderança mais eficaz. De acordo com Blake e Mouton, o estilo de liderança mais eficaz para as organizações é a **Liderança de Equipes / Líder-equipe (9.9)**.



Letra B: errada. É exatamente o contrário. O líder G1 tem um estilo de liderança mais voltado para as necessidades dos funcionários do que o líder G4.

Letra C: errada. De fato, no quadrante “G5” está o líder-tarefa. Contudo, o estilo considerado o menos eficaz pelo modelo é o *líder-negligente* (1.1).

Letra D: correta. Isso mesmo! No quadrante “G3” está o líder equipe (9.9), que é, segundo o modelo, o estilo de liderança mais eficaz.

Letra E: errada. Dentre os 05 gerentes apresentados pela tabela do enunciado, o que está mais próximo do estilo conhecido como negligente (1.1) é o “G4”.

O gabarito é a letra D.

28. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

Nem todos os administradores são líderes e nem todos os líderes são administradores. Liderança e administração são dois termos próximos, mas que costumam ser confundidos.

Em relação aos líderes transformacionais, é correto afirmar que eles:

- a) negociam a troca de recompensas por esforço e reconhecem as conquistas;
- b) administram por exceção: intervêm apenas quando os padrões não são alcançados;
- c) procuram e observam os desvios das regras e dos padrões, tomando as atitudes corretivas necessárias;
- d) inspiram seus liderados a transcender os próprios interesses pelo bem da organização ou do grupo;
- e) têm uma gestão laissez-faire, oposta à gestão autocrática.

Comentários:

Letra A: errada. A recompensa contingente (troca recompensa por esforço; líder promete recompensas em troca de bom desempenho) é uma característica de liderança adotada pelo líder **transacional**.

Letra B: errada. A exceção passiva (líder intervém para corrigir as ações apenas quando os padrões ou as metas não são alcançados) é uma característica de liderança adotada pelo líder **transacional**.

Letra C: errada. A exceção ativa (líder monitora as ações e corrige os desvios assim que eles forem identificados) é uma característica de liderança adotada pelo líder **transacional**.



Letra D: correta. Perfeito! De fato, os líderes transformacionais inspiram os seus liderados a transcenderem os seus próprios objetivos e interesses, pelo bem do grupo ou da organização.

Letra E: errada. Laissez-faire (líder evita tomar decisões e abdica de suas responsabilidades, deixando as decisões por conta dos liderados) é uma característica de liderança adotada pelo líder **transacional**.

O gabarito é a letra D.

29. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

Leia o fragmento a seguir.

Liderança pode ser definida como a capacidade de _____ um conjunto de _____ para alcançar metas e objetivos. Apesar da organização conferir aos seus gestores a _____ formal, isso não lhes garante uma capacidade de liderança eficaz.

A opção que completa corretamente as lacunas do fragmento acima é:

- a) gerenciar – negócios – capacidade;
- b) motivar – subordinados – eficiência;
- c) mobilizar – recursos – hierarquia;
- d) motivar – gestores – liderança;
- e) influenciar – pessoas – autoridade.

Comentários:

Excelente questão para sedimentarmos o conceito de liderança.

Liderança pode ser definida como a capacidade de **influenciar** um conjunto **pessoas** para alcançar metas e objetivos. Apesar da organização conferir aos seus gestores a **autoridade** formal, isso não lhes garante uma capacidade de liderança eficaz.

O gabarito é a letra E.

30. (FGV – AL-RO – Assistente Legislativo - 2018)

A abordagem da Nova Liderança avalia o líder como um articulador, alguém capaz de dar e gerir significados e a liderança é percebida como transformacional e visionária. Sobre uma das subcategorias da Nova Liderança, assinale a afirmativa correta.



- a) Na liderança carismática, o líder é obedecido devido às suas qualidades excepcionais. Ele envolve os colaboradores com os objetivos estabelecidos, dominando-os intelectualmente.
- b) Na liderança transformacional, o líder usa a legitimidade e a autoridade inerentes ao seu cargo para exercer o seu poder.
- c) Na liderança transacional há um forte comprometimento com ideias visionárias. O líder ajuda a pensar e a desafiar ideias, a buscar motivos potenciais em seus seguidores.
- d) Na liderança carismática, o líder busca a obediência do seguidor por meio de trocas e recompensas, que podem ser econômicas, psicológicas ou políticas.
- e) A liderança transacional atua com base no envolvimento emocional entre líder e liderados. Não há espaço para questionamentos.

Comentários:

Letra A: correta. Isso mesmo. Na liderança carismática os liderados observam os comportamentos do líder e o atribuem certas características extraordinárias (qualidades excepcionais) e “heroicas”. O líder carismático tem uma visão, e consegue envolver os liderados, tornando essa visão clara e compreensível aos seus liderados. A expressão “dominando-os”, utilizada pela assertiva, está empregada no sentido de “influenciar”, “cativar”, “envolver”.

Letra B: errada. O indivíduo que exerce o poder em função de sua posição hierárquica (ou seja, exerce o poder em razão do cargo que ocupa), está exercendo o **poder legítimo**. Não se trata de um estilo de liderança propriamente dito.

Letra C: errada. A assertiva apresentou características relacionadas à liderança **transformacional**.

Letra D: errada. A assertiva descreveu aspectos da liderança **transacional**, ou seja, a liderança baseada em transações mútuas (trocas).

Letra E: errada. Nada disso. A liderança transacional baseia-se nas transações mútuas entre líder e liderados. Na liderança Transacional há uma “relação de troca” entre o líder e os subordinados. Isto é, o subordinado realiza as tarefas conforme estipulado pelo líder (atingindo metas, objetivos, etc.); e o líder, por sua vez, oferece recompensas ao subordinado pela realização dessas tarefas (atingimento das metas e objetivos, etc.).

O gabarito é a letra A.

31. (FGV – AL-RO – Analista Legislativo - 2018)

O modelo de liderança situacional possui entendimento de que os líderes bem-sucedidos estão continuamente adaptando seus estilos de liderar.



Esse modelo parte do pressuposto que os líderes devem exercer estilos de liderança baseados

- a) nos traços da personalidade que são valorizados pela sociedade em cada época.
- b) nas ações dos integrantes da cadeia de valor da empresa, a exemplo dos fornecedores e clientes finais.
- c) na capacidade, disposição e confiança dos subordinados para desempenhar determinadas tarefas.
- d) nas possibilidades financeiras, na política salarial e nos incentivos estabelecidos pela organização.
- e) na divisão societária da entidade e seu consequente sistema de governança.

Comentários:

Para a Teoria Situacional de Hersey e Blanchard (ou simplesmente Teoria Situacional), a escolha do melhor estilo de liderança depende do **nível de maturidade** (ou nível de prontidão) de cada um dos liderados (subordinados).

A maturidade dos subordinados se refere ao grau de **motivação (disposição)** e **capacidade/competência** que o subordinado possui para realizar as tarefas. Perceba que o grau de capacidade do subordinado para a realização de determinada tarefa, consequentemente, influencia o nível de confiança que este subordinado apresenta para o desempenho da referida tarefa.

Portanto, o gabarito é a letra C.

O gabarito é a letra C.

32. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

A teoria da liderança situacional, proposta por Hersey e Blanchard, enfatiza as características dos liderados para determinar o comportamento de liderança mais adequado – ou seja, a teoria sustenta que o estilo de liderança mais eficaz é contingente às características dos liderados.

Mais especificamente, a teoria propõe que o estilo de liderança mais eficaz depende do nível de prontidão dos subordinados, que se refere ao:

- a) nível das competências individuais e ao grau de satisfação com o trabalho;
- b) nível de engajamento e ao tipo de comprometimento organizacional;



- c) grau de capacidade e ao interesse em desempenhar uma determinada tarefa;
- d) nível de satisfação com a chefia e ao grau de proatividade do subordinado;
- e) grau de atração das recompensas e à percepção da relação esforço-desempenho.

Comentários:

Para a Teoria Situacional de Hersey e Blanchard (ou simplesmente Teoria Situacional), a escolha do melhor estilo de liderança depende do **nível de maturidade** (ou nível de **prontidão**) de cada um dos liderados (subordinados).

A maturidade dos subordinados se refere ao grau de **motivação (disposição ou interesse)** e **capacidade/competência** que o subordinado possui para realizar as tarefas.

O gabarito é a letra C.

33. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

Um administrador acaba de assumir a chefia da área de operações da empresa em que trabalha. O administrador tem pouco tempo de casa e sua promoção foi vista com desconfiança e insatisfação pelos colegas de equipe. O setor é responsável por projetos importantes de melhoria e inovação na área fim de atuação da empresa. Os membros da equipe são especialistas em suas áreas de atuação e seu trabalho é bastante valorizado pela empresa. O novo chefe entende que terá pouca liberdade para recompensar ou punir os membros da equipe.

Pelo modelo contingencial de liderança de Fiedler, na situação descrita, o estilo de liderança mais eficaz seria:

- a) orientado para o relacionamento;
- b) orientado para a tarefa;
- c) transacional;
- d) transformacional;
- e) apoiador.

Comentários:

Questão bem interessante para colocarmos em prática os conhecimentos relativos à Teoria da Contingência de Fiedler. Essa Teoria sugere que o desempenho do grupo depende de dois fatores: estilo do líder e grau de controle que a situação proporciona ao líder.



Em relação ao **estilo do líder**, Fiedler ressalta que existem dois tipos de líder: Líder **orientado para tarefa** e Líder **orientado para relacionamentos/pessoas**.

Por sua vez, no que se refere ao grau de **controle proporcionado pela situação**, Fiedler destaca três variáveis:

- **Relação Líder-liderados:** Trata-se do relacionamento entre o líder e os seus liderados. Ou seja, se refere ao quanto o grupo confia, respeita e acredita no líder.

O enunciado nos mostra que os colegas desconfiam e estão insatisfeitos com a promoção do administrador. Portanto, a relação líder-liderados é **ruim**.

- **Estrutura da tarefa:** Trata-se do nível de formalização e estruturação das tarefas e dos procedimentos.

- **Poder de posição:** Se refere ao grau de poder que o líder possui para demitir, promover, contratar, conceder aumentos salariais, etc.

Nesse caso, o enunciado nos diz que o novo chefe terá pouca liberdade para recompensar ou punir os membros da equipe. Portanto, o poder de posição é **fraco**.

De tudo isso, podemos concluir que o líder se encontra em uma situação extremamente **desfavorável**.

Assim, conforme as conclusões obtidas pela Teoria da Contingência de Fiedler, em situações muito **desfavoráveis**, o líder **orientado para tarefa** obtém melhor desempenho.

O gabarito é a letra B.

34. (VUNESP – TJ-SP – Administrador Judiciário - 2019)

Uma das formas de liderança mais louvadas na atualidade, principalmente porque tem surgido em empresas de setores novos que englobam negócios totalmente inusitados, formados por projetos, objetos, aplicativos, etc, se contrapõe aos objetivos de liderança no século passado que eram basicamente, e quase que exclusivamente, para a manutenção da estabilidade, do crescimento orgânico, da preservação dos lucros. O tipo de liderança desse novo líder, bastante desejável nesses setores dinâmicos e contemporâneos, é denominado

- a) inter-relacional.
- b) virtual.
- c) autônomo.
- d) transformacional.



e) participativo.

Comentários:

A assertiva se refere ao líder **transformacional**.

Trata-se de um líder bastante desejável pois ele inspira os seus liderados a **transcenderem os seus próprios objetivos e interesses**.

O líder transformacional causa um impacto profundo e extraordinário, transformando a vida dos seus liderados. Ele busca que os seus seguidores sejam **criativos** e busquem sempre **coisas novas**.

Esse tipo de líder é **revolucionário, inspirador e transformador**, sendo considerado um **agente de mudanças**.

O gabarito é a letra D.

35. (VUNESP – UNICAMP – Profissional de Assuntos Administrativos - 2019)

Uma liderança que é exercida com base na discussão das diretrizes e metas com a equipe de trabalho, porém conduz e orienta a equipe para a obtenção de resultados é chamada de liderança

- a) centralizadora.
- b) autocrática.
- c) democrática.
- d) descentralizadora.
- e) liberal.

Comentários:

É na **Liderança Democrática** que liderados participam do processo de tomada de decisões. O próprio grupo que faz a divisão das tarefas e que decide as diretrizes (o líder participa, orienta e auxilia).

O gabarito é a letra C.

36. (CESGRANRIO – Petrobrás – Administrador Junior - 2018)

Ao avaliar as características da nova liderança da companhia, um administrador afirmou que naquele momento havia ali líderes tipicamente



- a) transformacionais, que negociam a troca de recompensas por esforço, prometem recompensas pelo bom desempenho e reconhecem conquistas.
- b) visionários, que procuram e observam desvios de regras e padrões, tomando as atitudes corretivas necessárias e intervindo apenas quando os padrões não são alcançados.
- c) transacionais, que conduzem e motivam seus seguidores para o alcance das metas estabelecidas, esclarecendo os papéis a serem desempenhados por cada um e deixando claro o nível de exigência das tarefas a serem cumpridas.
- d) situacionais, com comportamentos encorajadores, caracterizados por estabelecimento de regras e instruções detalhadas, monitoramento direto e centralização decisória, independentemente das qualificações e competências do subordinado.
- e) autênticos, que têm capacidade de criar e articular uma visão realista, crível e atraente do futuro para a organização que cresce e melhora a partir do presente.

Comentários:

Letra A: errada. São os líderes **transacionais (recompensa contingente)** que negociam a troca de recompensas por esforço, prometem recompensas pelo bom desempenho e reconhecem conquistas.

Letra B: errada. São os líderes **transacionais (exceção passiva)** que intervém para corrigir as ações apenas quando os padrões ou as metas não são alcançados.

Letra C: correta. Isso mesmo. Os líderes transacionais conduzem os subordinados através do **esclarecimento das funções e das exigências das tarefas**. O foco do líder está nos **objetivos**. Esse tipo de líder orienta e mantém os subordinados motivados através da **troca**.

Letra D: errada. São os líderes **autocráticos** que estabelecem regras e instruções detalhadas, monitoram diretamente e centralizam as decisões, independentemente das qualificações e competências do subordinado.

Letra E: errada. São os líderes **visionários** que conseguem criar e “vender” (articular) uma visão aos seus liderados. Ele é capaz de fazer com que os membros da organização “comprem” essa visão, e se esforçem para fazer com que essa visão (objetivo global “final”) seja alcançada.

O gabarito é a letra C.





LISTA DE QUESTÕES

LISTA DE QUESTÕES

1. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo de Procuradoria - 2019)

Entre os fatores que levam à liderança situacional encontram-se as diversas circunstâncias relacionadas ao líder (conhecimento, valores, experiência); aos funcionários (capacidade e desejo de assumir responsabilidades e de identificar e resolver problemas, natureza da tarefa a ser desenvolvida e pressão para a conclusão); e à organização (clima organizacional, por exemplo).

2. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo de Procuradoria - 2019)

A liderança orientada para a tarefa ou produção, uma das teorias comportamentais, caracteriza-se pelas ações do líder com a atenção voltada para a equipe, orientação ao seu subordinado, criação de um clima agradável e participação da equipe em tomadas de decisões.

3. (CESPE – PGE-PE – Analista Administrativo de Procuradoria - 2019)

De acordo com a teoria dos traços, determinadas qualidades e características pessoais presentes em um indivíduo são indicativos de que ele poderá ou não vir a ser um líder, mas não determinam se ele necessariamente será bem sucedido na liderança.

4. (CESPE – FUB – Assistente em Assuntos Educacionais - 2018)

A comunicação é um dos elementos mais importantes no processo de liderança.

5. (CESPE – FUB – Técnico em Assuntos Educacionais - 2018)

Liderança não é uma capacidade inata, mas sim uma competência que pode ser formada por meio de condutas adequadas.

6. (CESPE – FUB – Administrador - 2018)

O gestor que define as tarefas, os empregados e os auxiliares que as executarão exerce o estilo de liderança denominado liberal.



7. (CESPE – STM – Técnico Judiciário - 2018)

Abordagens teóricas de liderança que se baseiam em traços de personalidade têm a ver com as características de personalidade dos liderados que podem ser usadas para melhorar o clima organizacional.

8. (CESPE – STM – Técnico Judiciário - 2018)

Líderes liberais são aqueles que adotam postura consultiva, compartilhando com suas equipes a tomada de decisão.

9. (CESPE – PC-MA – Investigador de Polícia - 2018)

Em uma delegacia de polícia, Aldo, delegado titular, sempre estimula sua equipe para o exercício do melhor trabalho, e ela, em contrapartida, o respeita e o considera uma pessoa justa, de caráter admirável e com grandes qualidades éticas. Paulo, agente de polícia na mesma delegacia, procura sempre cumprir com suas obrigações, e isso requer que, muitas vezes, assuma o comando de equipes compostas por outros agentes de polícia, os quais, apesar de seguirem suas orientações por vê-lo como um servidor com grande conhecimento acerca do serviço, não possuem uma grande admiração por ele.

Nessa situação hipotética, de acordo com os conceitos de poder e liderança,

- a) Paulo apresenta os poderes de coerção e de competência.
- b) Aldo apresenta os poderes de recompensa e de competência.
- c) Aldo apresenta os poderes legítimo e de referência.
- d) Aldo apresenta os poderes de competência e de referência.
- e) Paulo apresenta os poderes de coerção e de referência.

10. (CESPE – EMAP – Analista - 2018)

O estilo de liderança de abordagem conhecida por grade gerencial ou rede administrativa leva em consideração a produção e o interesse por pessoas.

11. (FCC – AFAP – Agente de Fomento Externo - 2019)

Considere que tenha sido contratada uma consultoria especializada em recursos humanos para aprimoramento da liderança dos gestores da Agência de Fomento do Amapá. Referida consultoria utilizou, como embasamento teórico, a Teoria caminho-meta ou caminho-objetivo, desenvolvida por Robert House com base nos estudos da Universidade de Ohio, o que significa, entre outros aspectos,



- a) considerar fatores contingenciais ambientais e fatores contingenciais dos subordinados para apontar o estilo de liderança mais adequado à situação identificada.
- b) escolher o líder diretivo como o mais eficaz em quaisquer situações, salvo quando as tarefas são ambíguas e estressantes, quando cabe então adotar a liderança participativa.
- c) optar pela liderança apoiadora, em contraposição à liderança diretiva, esta que foi o modelo clássico adotado pela anterior estrutura de iniciação preconizada pela escola de Michigan.
- d) optar pelo fortalecimento da eficácia gerencial, somente obtida a partir da liderança autocrática, fundada nas habilidades do líder e desvinculada de fatores ambientais ou contingenciais.
- e) apostar em uma liderança carismática, fundada no reconhecimento da superioridade do líder por seus subordinados.

12. (FCC – Prefeitura de Recife – Assistente de Gestão Pública - 2019)

Entre as abordagens correntes sobre o fenômeno da liderança emerge o conceito de “liderança transacional”, no qual a atuação do líder

- a) não é determinante, eis que o envolvimento dos liderados no atingimento dos objetivos estratégicos decorre do denominado ajuste espontâneo.
- b) inspira os trabalhadores a aceitar mudanças, promovendo a cultura da responsabilidade, propriedade e autonomia no local de trabalho.
- c) é fundada no carisma e em suas habilidades inatas para conduzir os liderados, promovendo o engajamento aos objetivos propostos.
- d) é pautada principalmente pela obediência às regras e cumprimento das metas estabelecidas, além de seguir a ideia de recompensa proporcional ao desempenho.
- e) depende da conjugação adequada do estilo adotado - diretivo ou apoiador - ao grau de maturidade dos liderados para se mostrar eficaz.

13. (FCC – Prefeitura de Recife – Assistente de Gestão Administrativa - 2019)

Considere que uma sociedade de economia mista controlada pelo Município esteja implementando um programa de desenvolvimento de seus líderes e, como referencial teórico sugerido pelos consultores contratados, tenha adotado os preceitos da Teoria da Liderança Situacional, desenvolvida por Hersey e Blanchard, que sustenta, entre outros conceitos, que

- a) a liderança surge, espontaneamente, em situações de forte tensão e desafios, as quais, portanto, devem ser fomentadas pelos dirigentes da organização.



b) o carisma do líder é o elemento determinante da eficácia da liderança, razão pela qual é muito mais importante a identificação do que o desenvolvimento de líderes em uma organização.

c) cada situação enfrentada demanda um tipo diferente de liderança, sendo irrelevante o estágio de maturidade dos subordinados, pois o que realmente importa é o preparo do líder.

d) a eficácia da liderança está fortemente imbricada com a adequação do estilo do líder ao grau de maturidade dos liderados.

e) os líderes apoiadores são mais eficazes que os líderes diretivos em qualquer cenário, eis que são capazes de reduzir a tensão e fomentar a motivação.

14. (FCC – Câmara Legislativa do Distrito Federal – Consultor Técnico Legislativo - 2018)

Os estudos sobre liderança nas organizações realizados na Universidade de Ohio nos anos de 1940, apontavam duas dimensões independentes da atuação do líder, sendo a denominada “estrutura de iniciação” correspondente ao ponto de capacidade em que o líder

a) obtém a confiança mútua nos relacionamentos com os liderados, adquirindo respeito e consideração.

b) é capaz de definir e estruturar o seu próprio papel e o dos liderados para realização dos objetivos e metas da organização.

c) permite que o próprio grupo estabeleça as metas organizacionais e defina o caminho a seguir para alcançá-las.

d) consegue formar novas lideranças e indicar um sucessor, de forma a poder ascender outros postos na organização.

e) deixa de estar focado na tarefa e passa a valorizar os liderados como agentes ativos na definição das prioridades da organização.

15. (FCC – Prefeitura de Macapá-AP - Administrador - 2018)

Os estilos clássicos de liderança propostos a partir da concepção de Kurt Lewin, na década de 1930, que ficaram conhecidos como Os Três de White e Lippitt, correspondem:

a) carismática, transacional e transformacional.

b) situacional, estrutural e contingencial.

c) autocrática, democrática e liberal.



d) diretiva, participativa e coercitiva.

e) operacional, gerencial e estratégica.

16. (FCC – TRT-15^a Região – Analista Judiciário - 2018)

O conceito de caminho-objetivo para liderança concentra-se em vários tipos de comportamento do líder e de fatores situacionais. Colaboradores que possuem forte necessidade de segurança provavelmente estarão mais satisfeitos com um líder

a) diretivo, que reduza a incerteza ao estabelecer regras e procedimentos.

b) incentivador, que garanta um ambiente de trabalho acolhedor.

c) participativo, que compartilhe a todo momento as informações que possui, oferecendo apoio a cada colaborador.

d) inspirador, que mantenha um clima de reforço positivo para toda a equipe.

e) conciliador, que reduza ruídos no ambiente e evite a ocorrência de conflitos.

17. (FCC – TRT-15^a Região – Analista Judiciário - 2018)

Um grupo de colaboradores procura o psicólogo organizacional da empresa para relatar que seu gestor conta com baixa disposição para escutar o grupo e que não gosta de compartilhar informações. Além disso, é pouco atento às necessidades da equipe preferindo emitir um comportamento de liderança caracterizado basicamente pelo rígido estabelecimento de objetivos desafiadores e pela busca constante de um melhor desempenho. Durante a conversa, o psicólogo identifica que o comportamento de liderança adotado por esse líder é

a) co-criativo.

B) de influência ascendente.

c) situacional.

d) contingencial.

e) orientado para realizações.

18. (FCC – SABESP – Analista de Gestão - 2018)

Uma das classificações apontadas pela doutrina para o tema da liderança indica a divisão entre as teorias situacionais e, de outro lado, as teorias de estilo de liderança, também chamadas comportamentais. De acordo com o preconizado por estas últimas,



- a) a estrutura de iniciação corresponde ao ponto em que o líder adquire as habilidades necessárias ao seu papel.
- b) a liderança é algo inato, não podendo ser aprendida, razão pela qual os líderes devem ser identificados entre os membros da organização.
- c) o predominante não são os traços de personalidade, mas sim o estilo de liderança adotado pelo líder da organização.
- d) o tipo de estrutura organizacional adotada determina a escolha do melhor líder para os subordinados.
- e) cada equipe possui peculiaridades que demandam diferentes estilos de liderança, sendo a democrática a menos eficaz.

19. (FCC – DETRAN-MA – Analista de Trânsito - 2018)

Os estudos sobre liderança e a influência do comportamento do líder sobre a atuação e produtividade dos liderados ganharam ênfase nos anos 1940, sendo emblemáticos aqueles desenvolvidos por estudiosos da Universidade de Ohio e da Universidade de Michigan. Dentre esses últimos, emergiu a Teoria Bidimensional, segundo a qual

- a) é possível identificar duas dimensões do comportamento da liderança: orientação para o funcionário (pessoas) e orientação para a produção (tarefas).
- b) existem duas dimensões da atuação do líder: a primeira, racional, que deve ser priorizada em situações ordinárias, e a segunda, intuitiva, que só deve ser ativada em situações extraordinárias.
- c) o líder pode ser avaliado a partir de duas abordagens distintas: características pessoais ou inatas, e habilidades adquiridas, sendo considerado mais eficaz aquele que apresentar a melhor combinação aplicável ao estilo dos liderados.
- d) existem dois tipos específicos de líderes, com diferentes dimensões de atuação: o líder gerencial, centrado em resultados, e o líder carismático, centrado na própria atuação.
- e) o fenômeno da liderança pode ser estudado sob duas dimensões ou enfoques diversos: a perspectiva ativa e a perspectiva reativa, sendo ambos relevantes para o alcance dos resultados pretendidos.

20. (FCC – DPE-AM – Analista em Gestão Especializado de Defensoria - 2018)

A teoria caminho-meta ou caminho-objetivo, desenvolvida por Robert House, a partir dos estudos da Universidade de Ohio, identifica e detalha diferentes comportamentos de liderança



e a sua adequação às contingências ambientais e a características dos subordinados. Entre eles, a liderança

- a) autocrática, que não leva em conta as necessidades dos liderados, mas é a única viável em situações de conflito instalado.
- b) participativa, adequada para liderados de baixa capacitação e pouca motivação.
- c) apoiadora, semelhante à “estrutura de iniciação” e adequada quando os liderados não realizam tarefas estruturadas.
- d) carismática, que induz a uma alta motivação dos liderados e é adequada para tarefas desafiadoras.
- e) diretiva, adequada quando as tarefas são ambíguas, mas que pode ser percebida como redundante por liderados experientes.

21. (FCC – ARTESP – Especialista em Regulação de Transporte - 2017)

Nos anos de 1940, estudiosos da Universidade de Ohio buscaram identificar dimensões independentes do comportamento do líder. Tais estudos descreveram duas categorias de liderança, sendo uma delas a denominada

- a) carismática, que pode ser definida como o ponto no qual o líder possui relacionamentos de trabalho caracterizados pela confiança mútua.
- c) autocrática, quando apenas o líder decide e fixa diretrizes, sem nenhuma participação do grupo na construção dos objetivos.
- c) liberal, onde as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, cabendo ao líder o papel de orientação e estímulo.
- d) estrutura de iniciação, que corresponde ao ponto de capacidade em que o líder consegue definir e estruturar o próprio papel e dos liderados em busca dos objetivos.
- e) consultiva, que apresenta como principal característica o envolvimento total dos liderados na definição dos objetivos e na tomada de decisões.

22. (FCC – TRF 5^a Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa - 2017)

Os estilos clássicos de liderança, baseadas nos estudos de Kurt Lewin, também denominados os Três de White e Lippitt correspondem às lideranças:

- a) autocrática; democrática e liberal.



- b) carismática; autoritária e participativa.
- c) coercitiva; benevolente e consultiva.
- d) situacional; transacional e transformacional.
- e) diretiva; consultiva e apoiadora.

23. (FCC – TRT 24a Região – Analista Judiciário - 2017)

Os estudos sobre liderança contemplam as denominadas Teorias Situacionais, entre as quais o Modelo de Fiedler, segundo o qual

- a) a liderança deve ser baseada na troca, cabendo ao líder participativo o atendimento das necessidades dos subordinados.
- b) a eficácia da liderança depende da adequação do estilo do líder com o grau de maturidade dos subordinados.
- c) a liderança deve ser diretiva, cabendo ao líder deixar claro o que espera dos subordinados, propondo ações claras e objetivas.
- d) a eficácia gerencial está atrelada à manipulação correta da situação e não ao estilo ou personalidade do líder
- e) o desempenho eficaz do grupo depende da combinação adequada entre o estilo de liderança do líder com os subordinados e o grau em que a situação dá o controle e a influência para o líder.

24. (FCC – TRF 5ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2017)

Segundo Paul Hersey e Kenneth Blanchard, liderança é o processo de exercer influência sobre um indivíduo ou um grupo, nos esforços para a realização de um objetivo, em determinada situação. Referidos autores desenvolveram um modelo situacional de análise da liderança com ênfase

- a) no ambiente interno, adequando as diferentes formas de liderar ao clima organizacional, podendo ser, conforme o caso: diretiva, participativa ou apoiadora.
- b) no propósito da instituição, que, por seu turno, orienta o estilo de liderança a ser aplicado: transacional ou transformacional.
- c) na transformação dos liderados, proporcionada a partir da adoção do estilo de liderança mais adequado à situação apresentada.



d) no ambiente externo, que deve direcionar os esforços do líder para conduzir os liderados na direção dos objetivos e metas traçados.

e) na maturidade dos liderados, ao que deve adequar-se o estilo de liderança adotado, que pode ser: dirigir, persuadir, participar ou delegar.

25. (FCC – ARTESP – Especialista em Regulação de Transporte - 2017)

A Teoria da Liderança Situacional, sustentada por Paul Hersey e Kenneth Blanchard, preconiza um modelo de análise da liderança com ênfase

a) nos liderados, levando em conta o grau de maturidade destes para escolher o estilo de liderança adequado.

b) no ambiente externo, ponderando, para a escolha do líder ideal, as ameaças e desafios apresentados.

c) no líder, notadamente nos traços de personalidade apresentados, que devem ser aderentes ao perfil da empresa.

d) no comportamento do líder, classificado em diretivo ou persuasivo, e que deve ser cotejado com a situação apresentada.

e) nas variáveis endógenas e exógenas da organização e como elas impactam o comportamento do líder.

26. (FGV – Prefeitura de Salvador-BA – Especialista em Políticas Públicas - 2019)

Em determinada organização, o administrador se baseia na teoria situacional para liderar seus subordinados.

Seguindo essa teoria, ao reconhecer que possui subordinados competentes e dispostos, o administrador deve assumir uma postura de

a) direção

b) persuasão

c) orientação

d) delegação

e) participação

27. (FGV – TJ-SC – Analista Administrativo - 2018)



Em uma organização, cinco gerentes foram avaliados de acordo com o instrumento conhecido como grade (ou grid) gerencial, proposto por Blake e Mouton, que analisa comportamentos de liderança com base em duas dimensões: preocupação com as pessoas e preocupação com a produção. Os resultados da avaliação estão apresentados abaixo:



Cada gerente está representado pela letra G, seguido de um número de identificação, de 1 a 5.

De acordo com o modelo proposto por Blake e Mouton, é correto afirmar que:

- a) G2 é o líder meio-termo, considerado o estilo de liderança menos eficaz pelo modelo;
- b) G4 tem um estilo de liderança mais voltado para as necessidades dos funcionários do que G1;
- c) G5 tem o estilo de liderança conhecido como líder de tarefa, considerado o menos eficaz pelo modelo;
- d) G3 tem o estilo de liderança conhecido como líder de equipe, considerado o mais eficaz pelo modelo;
- e) dentre os cinco gerentes, G1 é o líder mais próximo do estilo conhecido como negligente.

28. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

Nem todos os administradores são líderes e nem todos os líderes são administradores. Liderança e administração são dois termos próximos, mas que costumam ser confundidos.

Em relação aos líderes transformacionais, é correto afirmar que eles:

- a) negociam a troca de recompensas por esforço e reconhecem as conquistas;
- b) administraram por exceção: intervêm apenas quando os padrões não são alcançados;



- c) procuram e observam os desvios das regras e dos padrões, tomando as atitudes corretivas necessárias;
- d) inspiram seus liderados a transcender os próprios interesses pelo bem da organização ou do grupo;
- e) têm uma gestão laissez-faire, oposta à gestão autocrática.

29. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

Leia o fragmento a seguir.

Liderança pode ser definida como a capacidade de _____ um conjunto de _____ para alcançar metas e objetivos. Apesar da organização conferir aos seus gestores a _____ formal, isso não lhes garante uma capacidade de liderança eficaz.

A opção que completa corretamente as lacunas do fragmento acima é:

- a) gerenciar – negócios – capacidade;
- b) motivar – subordinados – eficiência;
- c) mobilizar – recursos – hierarquia;
- d) motivar – gestores – liderança;
- e) influenciar – pessoas – autoridade.

30. (FGV – AL-RO – Assistente Legislativo - 2018)

A abordagem da Nova Liderança avalia o líder como um articulador, alguém capaz de dar e gerir significados e a liderança é percebida como transformacional e visionária. Sobre uma das subcategorias da Nova Liderança, assinale a afirmativa correta.

- a) Na liderança carismática, o líder é obedecido devido às suas qualidades excepcionais. Ele envolve os colaboradores com os objetivos estabelecidos, dominando-os intelectualmente.
- b) Na liderança transformacional, o líder usa a legitimidade e a autoridade inerentes ao seu cargo para exercer o seu poder.
- c) Na liderança transacional há um forte comprometimento com ideias visionárias. O líder ajuda a pensar e a desafiar ideias, a buscar motivos potenciais em seus seguidores.
- d) Na liderança carismática, o líder busca a obediência do seguidor por meio de trocas e recompensas, que podem ser econômicas, psicológicas ou políticas.



e) A liderança transacional atua com base no envolvimento emocional entre líder e liderados. Não há espaço para questionamentos.

31. (FGV – AL-RO – Analista Legislativo - 2018)

O modelo de liderança situacional possui entendimento de que os líderes bem-sucedidos estão continuamente adaptando seus estilos de liderar.

Esse modelo parte do pressuposto que os líderes devem exercer estilos de liderança baseados

- a) nos traços da personalidade que são valorizados pela sociedade em cada época.
- b) nas ações dos integrantes da cadeia de valor da empresa, a exemplo dos fornecedores e clientes finais.
- c) na capacidade, disposição e confiança dos subordinados para desempenhar determinadas tarefas.
- d) nas possibilidades financeiras, na política salarial e nos incentivos estabelecidos pela organização.
- e) na divisão societária da entidade e seu consequente sistema de governança.

32. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)

A teoria da liderança situacional, proposta por Hersey e Blanchard, enfatiza as características dos liderados para determinar o comportamento de liderança mais adequado – ou seja, a teoria sustenta que o estilo de liderança mais eficaz é contingente às características dos liderados.

Mais especificamente, a teoria propõe que o estilo de liderança mais eficaz depende do nível de prontidão dos subordinados, que se refere ao:

- a) nível das competências individuais e ao grau de satisfação com o trabalho;
- b) nível de engajamento e ao tipo de comprometimento organizacional;
- c) grau de capacidade e ao interesse em desempenhar uma determinada tarefa;
- d) nível de satisfação com a chefia e ao grau de proatividade do subordinado;
- e) grau de atração das recompensas e à percepção da relação esforço-desempenho.

33. (FGV – Câmara de Salvador-BA – Analista Legislativo Municipal - 2018)



Um administrador acaba de assumir a chefia da área de operações da empresa em que trabalha. O administrador tem pouco tempo de casa e sua promoção foi vista com desconfiança e insatisfação pelos colegas de equipe. O setor é responsável por projetos importantes de melhoria e inovação na área fim de atuação da empresa. Os membros da equipe são especialistas em suas áreas de atuação e seu trabalho é bastante valorizado pela empresa. O novo chefe entende que terá pouca liberdade para recompensar ou punir os membros da equipe.

Pelo modelo contingencial de liderança de Fiedler, na situação descrita, o estilo de liderança mais eficaz seria:

- a) orientado para o relacionamento;
- b) orientado para a tarefa;
- c) transacional;
- d) transformacional;
- e) apoiador.

34. (VUNESP – TJ-SP – Administrador Judiciário - 2019)

Uma das formas de liderança mais louvadas na atualidade, principalmente porque tem surgido em empresas de setores novos que englobam negócios totalmente inusitados, formados por projetos, objetos, aplicativos, etc, se contrapõe aos objetivos de liderança no século passado que eram basicamente, e quase que exclusivamente, para a manutenção da estabilidade, do crescimento orgânico, da preservação dos lucros. O tipo de liderança desse novo líder, bastante desejável nesses setores dinâmicos e contemporâneos, é denominado

- a) inter-relacional.
- b) virtual.
- c) autônomo.
- d) transformacional.
- e) participativo.

35. (VUNESP – UNICAMP – Profissional de Assuntos Administrativos - 2019)

Uma liderança que é exercida com base na discussão das diretrizes e metas com a equipe de trabalho, porém conduz e orienta a equipe para a obtenção de resultados é chamada de liderança



- a) centralizadora.
- b) autocrática.
- c) democrática.
- d) descentralizadora.
- e) liberal.

36. (CESGRANRIO – Petrobrás – Administrador Junior - 2018)

Ao avaliar as características da nova liderança da companhia, um administrador afirmou que naquele momento havia ali líderes tipicamente

- a) transformacionais, que negociam a troca de recompensas por esforço, prometem recompensas pelo bom desempenho e reconhecem conquistas.
- b) visionários, que procuram e observam desvios de regras e padrões, tomando as atitudes corretivas necessárias e intervindo apenas quando os padrões não são alcançados.
- c) transacionais, que conduzem e motivam seus seguidores para o alcance das metas estabelecidas, esclarecendo os papéis a serem desempenhados por cada um e deixando claro o nível de exigência das tarefas a serem cumpridas.
- d) situacionais, com comportamentos encorajadores, caracterizados por estabelecimento de regras e instruções detalhadas, monitoramento direto e centralização decisória, independentemente das qualificações e competências do subordinado.
- e) autênticos, que têm capacidade de criar e articular uma visão realista, crível e atraente do futuro para a organização que cresce e melhora a partir do presente.





GABARITO

GABARITO

- | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1. CORRETA | 13. Letra D | 25. Letra A |
| 2. ERRADA | 14. Letra B | 26. Letra D |
| 3. CORRETA | 15. Letra C | 27. Letra D |
| 4. CORRETA | 16. Letra A | 28. Letra D |
| 5. CORRETA | 17. Letra E | 29. Letra E |
| 6. ERRADA | 18. Letra C | 30. Letra A |
| 7. ERRADA | 19. Letra A | 31. Letra C |
| 8. ERRADA | 20. Letra E | 32. Letra C |
| 9. Letra C | 21. Letra D | 33. Letra B |
| 10. CORRETA | 22. Letra A | 34. Letra D |
| 11. Letra A | 23. Letra E | 35. Letra C |
| 12. Letra D | 24. Letra E | 36. Letra C |



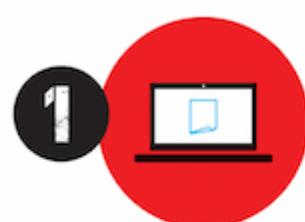
Referências Bibliográficas

- CHIAVENATO, Idalberto. ***Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração***, 3^a edição. Barueri, Manole: 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. ***Administração: teoria, processo e prática***, 5^a edição. Barueri, Manole: 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. ***Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações***, 4^a edição. Barueri, Manole: 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. ***Introdução à teoria geral da administração***, 9^a edição. Barueri, Manole: 2014.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. ***Comportamento Organizacional: conceitos e práticas***, 1^a edição. São Paulo, Saraiva: 2006.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. ***Introdução à Administração***, 8^a edição. São Paulo, Atlas: 2011.
- ROBBINS, Stephen. ***Comportamento Organizacional*** / Tradução Técnica: Reynaldo Cavalheiro Marcondes, 11^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2005.
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. ***Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro***. / Tradução: Rita de Cássia Gomes, 14^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2010.
- SOBRAL, F., & PECI, A. ***Administração: teoria e prática no contexto brasileiro***, 4^a edição. São Paulo, Pearson Prentice Hall: 2008.



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1

Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2

Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3

Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4

Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5

Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6

Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7

Concursado(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8

O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.