

Aula 00

*1000 Questões Comentadas de
Administração Geral e Pública e Gestão
de Pessoas - (Banca FCC) - 2020*

Autor:
Rodrigo Rennó

14 de Maio de 2020

Sumário

<i>Questões Comentadas</i>	2
<i>Lista de Questões Trabalhadas na Aula</i>	45
<i>Gabarito</i>	67
<i>Bibliografia</i>	68



QUESTÕES COMENTADAS



1. (FCC - DETRAN-MA - ASSISTENTE – 2018)

Uma das teorias precursoras na busca da identificação dos fatores capazes de induzir a motivação foi a desenvolvida por Abraham Maslow, denominada Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, a qual

- a) estratifica, em forma de pirâmide, as necessidades dos indivíduos, colocando em sua base, como as mais relevantes, aquelas ligadas à subsistência.
- b) divide os fatores motivacionais em duas categorias: objetivos, correspondentes a aspectos tangíveis, como remuneração, e subjetivos, ligados a aspectos psicológicos.
- c) divide os indivíduos em duas categorias: Tipo Y, para o qual o dispêndio de esforço para o trabalho é natural, e Tipo X, que precisa ser induzido para o trabalho.
- d) considera que existem fatores extrínsecos, que devem ser removidos, e outros, ditos intrínsecos, associados a sentimentos positivos em relação ao trabalho.
- e) considera que a motivação se dá pelo binômio medo/êxito, a partir dos fatores: realização, afiliação e poder, nessa ordem hierárquica.

Comentários

A questão trata da teoria da hierarquia das necessidades, também conhecida como a pirâmide de Maslow (nome de seu criador, o psicólogo Abraham Maslow). De acordo com Maslow, o comportamento do ser humano é motivado por diversos estímulos internos ou por necessidades.

Estas necessidades são diversas e ele as classificou em uma hierarquia, desde as mais básicas, como as fisiológicas e de segurança, como as de nível superior (estima e autorrealização). A letra A está correta e é o nosso gabarito.

A letra B não guarda relação direta com uma teoria motivacional (lembra a de Herzberg). Já a letra C está relacionado com a teoria X e Y de McGregor.

A letra D é associada com a teoria bifatorial de Herzberg e a letra E com a teoria das necessidades adquiridas de McClelland.

Gabarito: letra A

2. (FCC - DPE-AM - ASSISTENTE – 2018)



Inserir aqui o nome do Curso
www.estrategiaconcursos.com.br

1000 Questões Comentadas de Administração Geral e Pública e Gestão de Pessoas - (Banca FCC) - 2020
www.estrategiaconcursos.com.br

Diversos autores apontam, entre os fatores determinantes para o desempenho dos colaboradores no âmbito organizacional, a motivação. Dada sua importância, diferentes teorias emergiram para explicar o fenômeno motivacional, entre elas a Teoria da Expectativa (ou expectância), predicada por Victor Vroom, cujos principais elementos são

- a) valência, instrumentalidade e expectativa.
- b) razão, emoção e reconhecimento.
- c) expectativa, ação e resultado.
- d) valor, expectativa e reconhecimento.
- e) intenção, direção e ação.

Comentários

A questão trata da teoria da expectância (ou expectativa) de Vroom, que diz que a motivação é um produto das expectativas das pessoas em relação a suas habilidades de atingir os resultados e o valor que elas dão às recompensas.

Para Vroom, a motivação seria o resultado da soma dos seguintes fatores ou elementos: **valência, expectativa e instrumentalidade**.

Gabarito: letra A

3. (FCC - DETRAN-MA - ANALISTA – 2018)

Entre as teorias que buscam explicar o fenômeno da motivação, bem como as formas de ativá-la ou induzi-la no ambiente corporativo, pode-se citar a Teoria da Expectativa (ou Expectância) desenvolvida pelo psicólogo Victor Vroom. Um dos fatores constantes da equação apresentada pelo referido estudioso como determinante para motivar uma ação ou comportamento denomina-se valência, que corresponde

- a) ao grau de comprometimento do indivíduo em relação aos objetivos organizacionais e que denota a importância relativa do mesmo para a organização.
- b) à relação desempenho-resultado, sendo o grau que o indivíduo acredita que determinada atuação ou habilidade levará ao resultado almejado.
- c) à relação esforço-desempenho, sendo a probabilidade percebida pelo indivíduo de que certa quantidade de esforço levará ao resultado pretendido.
- d) ao reforço positivo, voltado para o encorajamento dos comportamentos e resultados desejados, representado por recompensas financeiras e não financeiras.
- e) ao valor atribuído ao resultado (recompensa), sendo, assim, uma medida de atração que um resultado exerce sobre o indivíduo.

Comentários

A questão trata da Teoria da Expectativa de Vroom, mais especificamente do conceito de Valência. A valência é o valor que o funcionário dá aos prêmios ou benefícios concedidos pela organização no caso de atingimento dos resultados propostos.



Se o empregado não quiser o prêmio, não ficará motivado para fazer o esforço e ganhá-lo, concorda?

Gabarito: letra E

4. (FCC - ARTESP - AGENTE – 2017)

Considere os pressupostos abaixo:

1. O ser humano médio tem uma aversão inerente ao trabalho e, se for possível, evita-o.
2. A maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida e ameaçada com punições para fazer o esforço adequado ao atingimento dos objetivos organizacionais.
3. O ser humano médio prefere ser dirigido, deseja fugir às responsabilidades, tem relativamente pouca ambição e coloca a segurança acima de tudo.

Tais pressupostos estão associados ao conjunto de crenças gerenciais denominada Teoria

- a) da Equidade.
- b) X.
- c) Y.
- d) Z.
- e) das Necessidades.

Comentários

A questão trata da teoria X e Y de McGregor, uma das teorias mais simples e intuitivas no estudo da Administração.

McGregor trouxe a ideia de que existem **duas “maneiras” de se ver as pessoas**. Estas visões seriam contrárias, ou seja, antagônicas. Uma seria mais positiva e moderna (a teoria Y, baseada na confiança nos indivíduos), e a outra seria negativa e antiquada (teoria X, baseada na desconfiança)¹.

Pela **teoria X**, as pessoas seriam naturalmente preguiçosas, pouco ambiciosas e sem iniciativa própria. A ideia é a de que o ser humano não gosta de trabalhar e irá fazer o menor esforço possível!

Já a **teoria Y** seria mais embasada na **confiança nas pessoas!** Nesta situação, o gestor acredita que seus funcionários são ambiciosos, gostam de trabalhar, têm capacidade de decidir e iniciativa.

A Teoria Z de William Ouchi é uma derivação da Teoria X e Y de McGregor. O teórico comparou o estilo do trabalhador japonês com o trabalhador americano, fazendo uma comparação entre os estilos Z (o japonês) e os estilos X e Y de McGregor.

Desta forma, o trabalhador japonês teria uma visão mais de longo prazo, pois seu sucesso estaria alinhado com os interesses da empresa.

Além disso, **a tomada de decisão seria consensual** entre os membros da equipe de trabalho, ao passo que nos Estados Unidos a tomada de decisão seria do chefe do setor.

¹ (Chiavenato, Administração Geral e Pública, 2008)



Como podemos ver, as afirmativas da questão estão relacionadas a teoria X.

Gabarito: Letra B

5. (FCC – TRE-SP – ANALISTA – 2017)

A motivação é um tema de suma importância na gestão organizacional e, nesse sentido, diversas teorias buscam explicá-la. Entre as teorias denominadas de conteúdo, uma das mais representativas é a Teoria das Necessidades Adquiridas, desenvolvida por David McClelland, segundo a qual

- (A) a busca de realização, representada pela luta pelo sucesso, é um fator secundário na dinâmica da motivação, denominado expectância.
- (B) os fatores extrínsecos que geram a motivação não são passíveis de controle, podendo, contudo, ser transformados em recompensas.
- (C) um dos motivos que orientam a dinâmica do comportamento é o desejo de relacionamentos interpessoais amigáveis, denominado afiliação.
- (D) o que determina a motivação é a correlação estabelecida entre a tarefa e a recompensa para a sua realização, denominada valência.
- (E) existem necessidades individuais cuja busca pela satisfação se sucede, hierarquicamente, sendo esse o cerne do processo motivacional.

Comentários

De acordo com McClelland, a motivação é relacionada com a satisfação de certas necessidades adquiridas dos indivíduos. Para ele, estas necessidades seriam três²:

Necessidade de afiliação	Relativas ao desejo de ter bons relacionamentos e amizades
Necessidade de poder	Ligadas ao controle e a influência de outras pessoas e em relação aos destinos da organização
Necessidade de realização	Ligada aos desejos de sucesso, de fazer bem algum trabalho, de se diferenciar dos outros

Estas necessidades seriam geradas através da própria experiência das pessoas, de sua vivência. A letra A está errada, pois as necessidades de realização não são um fator secundário.

A letra B é bem confusa e está incorreta. Para começar, a teoria das necessidades adquiridas não enfatiza os fatores “extrínsecos” de motivação. Além disso, esses fatores podem sim ser controlados e envolvem sim a remuneração.

² (Robbins, Organizational Behavior, 2004)



Já a letra C está correta: a necessidade de afiliação é um dos pilares da teoria de McClelland. A letra D apresenta a valência, um elemento da teoria da expectativa, de Victor Vroom. Finalmente, a ideia de hierarquia das necessidades está associada a teoria de Maslow.

Gabarito: letra C

6. (FCC – TRE-SP – ANALISTA – 2017)

Motivação corresponde a um estado psicológico caracterizado por um elevado grau de disposição de realizar uma tarefa ou perseguir uma meta. Constitui um dos fatores fundamentais para o bom desempenho organizacional e é objeto de diversas teorias que buscam explicar quais os fatores determinantes ou como ela se processa. Uma dessas teorias é a da expectativa (ou expectância), desenvolvida por Victor Vroom, segundo a qual,

- (A) as pessoas são mais influenciadas pela expectativa de recompensas (reforço positivo), do que por recompensas objetivas.
- (B) o comportamento humano é sempre orientado para resultados, sendo o conceito de valência correspondente ao valor atribuído ao resultado.
- (C) a expectativa de punição constitui fator indutor do comportamento do indivíduo, podendo ser usada como ferramenta motivacional.
- (D) a motivação independe de fatores externos ou de resultados objetivos, sendo uma característica eminentemente pessoal.
- (E) o indivíduo prioriza, inconscientemente, a realização pessoal, ainda que em detrimento de necessidades básicas.

Comentários

A teoria da expectância (ou expectativa) de Vroom diz que a motivação é um produto das expectativas das pessoas em relação a suas habilidades de atingir os resultados e o valor que elas dão às recompensas.

Para Vroom, a motivação seria o resultado da soma dos seguintes fatores ou elementos: **valência, expectativa e instrumentalidade**.

Podemos ver melhor esses elementos abaixo:

Valência	Expectativa	Instrumentalidade
<ul style="list-style-type: none">• Valor ou peso que a pessoa dá às recompensas obtidas	<ul style="list-style-type: none">• Probabilidade da ação levar ao resultado desejado	<ul style="list-style-type: none">• Percepção de que a obtenção de um resultado está associado à uma recompensa

A letra A não faz sentido, pois a teoria não faz menção à uma “preferência” das expectativas em relação às recompensas. Já a letra B está certa: o conceito de valência está associado ao “valor” que damos as recompensas oferecidas.



A letra C nos apresenta conceitos da teoria do reforço, não da teoria da expectativa. Já a letra D parece estar ligada a teoria bifatorial de Herzberg. Finalmente, a letra E descreve (incorretamente) a hierarquia das necessidades de Maslow. Na verdade, os indivíduos irão priorizar o atendimento das necessidades básicas.

Gabarito: letra B

7. (FCC – COOPERGÁS-PE – ANALISTA – 2016)

Os denominados fatores motivacionais podem ser classificados, de acordo com a Teoria Bifatorial, desenvolvida por Herzberg, em

- (A) punição e recompensa.
- (B) fatores de higiene (extrínsecos) e fatores de motivação (intrínsecos).
- (C) financeiros e sociais.
- (D) reforço positivo e desestímulo a práticas indesejadas.
- (E) compensação (fator de indução) e reconhecimento (fator de reforço).

Comentários

A teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg diz que os fatores que levam à satisfação são diferentes dos que levam à insatisfação, portanto o nome da teoria: dois fatores!

Os fatores motivacionais seriam os relacionados com necessidades do mais alto nível, como o reconhecimento das pessoas, o conteúdo do trabalho, a possibilidade de crescimento profissional e de aprendizagem e o exercício da responsabilidade.

Já os fatores higiênicos influenciam a insatisfação, ou seja, podem gerar insatisfação se forem negativos, mas não geram satisfação se forem positivos! Dentre estes fatores estão relacionados: condições de trabalho, remuneração, segurança, relações pessoais, políticas da empresa e supervisão.

Estes fatores também podem ser chamados de intrínsecos (motivacionais, ou relacionados com o conteúdo do cargo e ao funcionário em si) e extrínsecos (higiênicos, ou relacionados ao ambiente da empresa).

Gabarito: letra B

8. (FCC – PREF. TERESINA – ADMINISTRADOR – 2016)

Sobre os principais conceitos de Motivação, considere:

- I. De acordo com a hierarquia de Maslow, a autoestima e o status alcançam o último nível de necessidades do indivíduo e alinha-se, até certo ponto, à Teoria Y de McGregor, esta que supõe que as necessidades de nível superior são dominantes.
- II. A teoria de necessidades de McClelland lida com os efeitos benéficos da motivação intrínseca e com os efeitos nocivos da motivação extrínseca, equiparando-se ao conceito de auto concordância, que



considera o grau em que os motivos que levam as pessoas perseguirem objetivos são coerentes com seus interesses e valores essenciais.

III. A teoria do reforço é uma contrapartida à teoria do estabelecimento de objetivos, uma vez que ela desconsidera as condições internas do indivíduo e dedica-se apenas no que lhe acontece quando realiza uma ação qualquer.

IV. A teoria da expectativa prevê que um funcionário despenderá um alto nível de esforço se perceber que existe uma forte relação entre esforço e desempenho, desempenho e recompensa, e recompensa e satisfação de metas pessoais.

Está correto o que consta APENAS em

(A) I, II e IV.

(B) I e II.

(C) I e IV.

(D) II e III.

(E) III e IV.

Comentários

A primeira afirmativa está errada. Maslow afirma que, na verdade, são as necessidades da base da pirâmide que são predominantes. Se estamos com fome, por exemplo, isso será a nossa necessidade primordial até que tenhamos "matado" nossa fome.

A segunda afirmativa também está equivocada. A teoria de McClelland diz que a motivação é relacionada com a satisfação de certas necessidades adquiridas dos indivíduos. Para ele, estas necessidades seriam três³: afiliação, poder e realização. Estas necessidades seriam geradas através da própria experiência das pessoas, de sua vivência.

A terceira frase está certa. A teoria do reforço não toma conhecimento do que se passa no "interior" da pessoa (como as emoções, expectativas, atitudes etc.), apenas o que acontece com o indivíduo quando ele age⁴. Já a teoria do Estabelecimento de Objetivos está baseada nos fatores internos da motivação.

Finalmente, a quarta frase está certa. A teoria da expectativa (ou expectativa) diz que a motivação é um produto das expectativas das pessoas em relação a suas habilidades de atingir os resultados e o valor que elas dão às recompensas.

Ou seja, o indivíduo primeiro analisa se a meta que a empresa estipulou é possível de ser atingida com seus próprios esforços. Se a meta for inalcançável, ou não depender do seu trabalho, não irá gerar motivação! Após isso, ele analisa se a recompensa é desejável, pois pode ser que o "prêmio" não seja atrativo para todas as pessoas da mesma forma.

Gabarito: letra E

³ (Robbins, Organizational Behavior, 2004)

⁴ (Robbins, Organizational Behavior, 2004)



9. (FCC – PREF. TERESINA – ADMINISTRADOR – 2016)

Considere que determinada organização pretenda enfatizar práticas para aumentar a motivação de seus colaboradores, tomando como base conceitual os preceitos das teorias motivacionais classificadas como de processo. Nesse sentido, a organização poderá se basear na Teoria

- (A) X, de McGregor, que tem como um de seus pressupostos que o indivíduo exercerá autocontrole e autodireção, se as necessidades próprias forem satisfeitas.
- (B) Y, de McGregor, que preconiza que o indivíduo precisa ser forçado, controlado e dirigido para produzir.
- (C) Fatorial, de Herzberg, segundo a qual os fatores de motivação são majoritariamente intrínsecos, desvinculados das recompensas oferecidas.
- (D) ERC, de Alderfer, que apresenta uma hierarquia das necessidades humanas, separando as necessidades básicas das ligadas à autorrealização.
- (E) do Reforço, de Skinner, segundo a qual o reforço condiciona o comportamento, representando o reforço negativo não uma punição, mas sim a remoção de um evento punitivo.

Comentários

As teorias de motivação podem ser divididas entre teorias de conteúdo e teorias de processo. Essas teorias de conteúdo se concentram nas razões que levam uma pessoa a ficar motivada (seria o QUE motiva alguém).

Já as teorias de processo se concentram no modo em que o comportamento é motivado (seria o COMO esta motivação ocorre). Os teóricos que trabalham com estas teorias acreditam que as pessoas são mais propensas a se comportar com "motivação" se três condições aconteçam: as pessoas creem que as ações atingirão o desempenho desejado; que esse desempenho levará ao resultado buscado e o resultado é realmente desejado por elas⁵.

Abaixo no gráfico podemos ver as principais teorias motivacionais.

⁵ (Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2008)



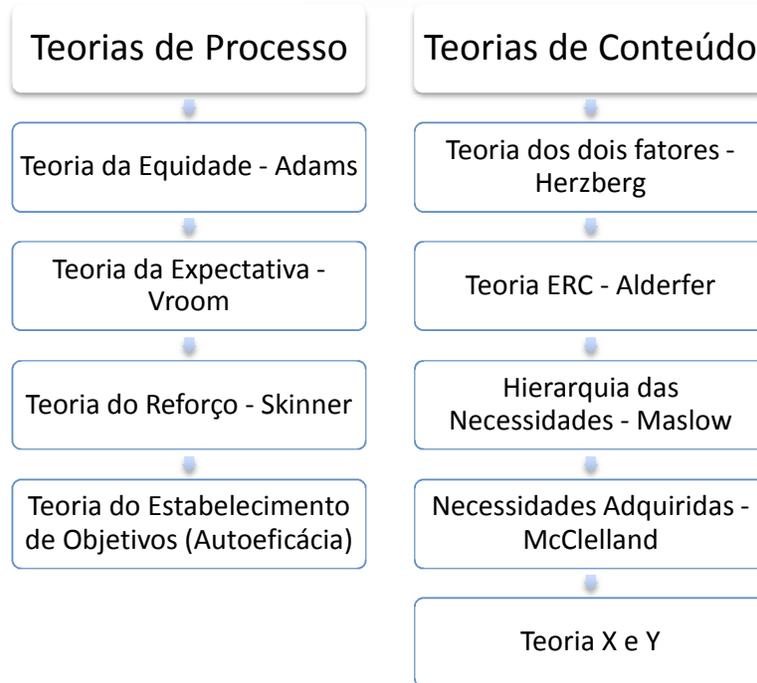


Figura 1 - Teorias de Conteúdo e de Processo

Deste modo, podemos ver que a única teoria de processo citada pela banca foi a teoria do reforço de Skinner.

Gabarito: letra E

10. (FCC – TRF-3º REGIÃO – ANALISTA – 2016)

Considere que, em uma abordagem acerca da motivação verificada em determinado ambiente de trabalho, um dos aspectos considerados sejam os denominados fatores de higiene. Referida abordagem diz respeito à Teoria

- a) Bifatorial, preconizada por Herzberg, na qual tais fatores são insatisfacentes, ou seja, previnem a insatisfação.
- b) X e Y, de Macgregor, que sustenta a concepção negativa da natureza humana, segundo a qual o homem precisa ser forçado a trabalhar.
- c) da Hierarquia das Necessidades Humanas, criada por Maslow, que aloca tais fatores no topo da pirâmide.
- d) ERC, defendida por Clayton Alderfer, fundada no reforço positivo e negativo dos comportamentos padrão.
- e) das Necessidades Adquiridas, defendida por McClelland, na qual o principal fator a ser considerado é a recompensa envolvida em determinada ação.

Comentários



A questão trata da teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg, que é uma das mais importantes no estudo da Administração. A teoria basicamente diz que os fatores que levam à satisfação são diferentes dos que levam à insatisfação, portanto o nome da teoria: dois fatores!

Os **fatores motivacionais** seriam os relacionados com necessidades do mais alto nível, como o reconhecimento das pessoas, o conteúdo do trabalho, a possibilidade de crescimento profissional e de aprendizagem e o exercício da responsabilidade.

Já os **fatores higiênicos** influenciam a insatisfação, ou seja, podem gerar insatisfação se forem negativos, mas não geram satisfação se forem positivos! Dentre estes fatores estão relacionados: condições de trabalho, remuneração, segurança, relações pessoais, políticas da empresa e supervisão.

Gabarito: letra A

11. (FCC – TRF-3º REGIÃO – ANALISTA – 2016)

Segundo alguns autores, a motivação individual aumenta e os resultados melhoram quando são dadas às pessoas oportunidades de participar com maior envolvimento e poder decisório no seu trabalho e nas metas a elas pertinentes. Este raciocínio é a base da prática administrativa conhecida como

- (A) gatekeeping.
- (B) empowerment.
- (C) descentralização.
- (D) reengenharia.
- (E) contingenciamento.

Comentários

O “*empowerment*”, ou “*empoderamento*”, é o processo de fortalecimento do papel das pessoas e equipes dentro de uma organização. De acordo com Slack⁶,

“O empowerment significa dar ao pessoal a autoridade para fazer mudanças no trabalho em si, assim como na forma em que ele é desempenhado”.

Deste modo, busca-se ampliar as responsabilidades e autoridades para que estes possam tomar suas decisões e agir⁷.

Gabarito: letra B

12. (FCC – TRE-PB – ANALISTA – 2015)

A palavra **motivação** refere-se ao impulso que leva à ação, seja ele interno ou externo. Nesse sentido, em um ambiente de trabalho, pode-se identificar a **motivação intrínseca** dos

⁶ (Slack, 1997) apud (Rodrigues & Santos, 2001)

⁷ (Chiavenato, Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações, 2004)



colaboradores, bem como a motivação extrínseca, sendo esta última gerada, na maioria dos casos, por processos de:

- (A) identificação das necessidades individuais e do grupo.
- (B) interação e reconhecimento.
- (C) reforço e punição.
- (D) avaliação e capacitação.
- (E) mapeamento e neutralização de comportamentos adversos.

Comentários

O termo motivação extrínseca já indica que se trata de um conceito relacionado aos fatores externos ao indivíduo, elementos que se originam no ambiente externo e influenciam a motivação da pessoa.

Utilizando um caso hipotético, a pessoa não gosta muito da atividade que está fazendo, mas existe a oferta pela empresa em que ela trabalha de um bônus salarial para que venha a desempenhar bem a atividade.

Desta forma, esse aspecto externo pode ser positivo (como no caso citado) ou negativo, como a ameaça de uma demissão no caso de um projeto que não seja cumprido no tempo acordado.

De acordo com a teoria do reforço, as ferramentas que um gestor de pessoas poderia utilizar iriam desde um estímulo positivo (um prêmio, por exemplo) até um estímulo negativo (uma punição).

Gabarito: letra C

13. (FCC – TRE-AP – TÉCNICO – 2015)

Herzberg e seus associados desenvolveram um modelo de motivação baseado em fatores motivacionais e de

- (A) expectativa.
- (B) autorrealização.
- (C) manutenção.
- (D) valência.
- (E) reforço intermitente.

Comentários

O termo que costuma ser utilizado pelos principais autores quando descrevem a teoria de Herzberg é fatores "higiênicos". Estes fatores influenciam a insatisfação, ou seja, podem gerar insatisfação se forem negativos, mas não geram satisfação se forem positivos.

A banca apresentou, portanto, um termo que é menos utilizado (manutenção) como tradução ao termo higiênico, mas que está correto. A letras A e D estão relacionadas com a teoria da expectativa. A letra D está associada a teoria de Maslow. Finalmente, a letra E está relacionada a teoria do reforço.

Gabarito: letra C



14. (FCC – TRE-AP – ANALISTA – 2015)

As cinco necessidades básicas de Maslow foram substituídas por Alderfer em sua teoria da motivação, por três necessidades a saber: necessidades de existência, relacionamento e

- (A) credibilidade.
- (B) confiança.
- (C) consciência do eu.
- (D) consciência do outro.
- (E) crescimento.

Comentários

A teoria de Alderfer é mesmo uma adaptação da teoria da hierarquia das necessidades de Maslow. A primeira diferença entre as duas teorias é o fato de que Alderfer “condensou” os níveis hierárquicos. Para ele, são apenas três os níveis de necessidades: de existência, de relacionamento e de **crescimento**.

O nível de existência abrange os primeiros níveis de Maslow, fisiológico e segurança. O nível de relacionamento engloba o nível social de Maslow e alguns fatores externos do nível de estima. Finalmente, o nível de crescimento engloba os componentes internos de estima e o nível de autorrealização de Maslow.

Gabarito: letra E

15. (FCC – TRE-AP – ANALISTA – 2015)

Considere a seguinte afirmação acerca da motivação no trabalho: “O homem médio não gosta do trabalho e o evita”. Tal preceito

- (A) não encontra suporte em nenhuma das teorias motivacionais, pois a premissa de todas é de que o dispêndio de esforço no trabalho é algo natural.
- (B) é a base das chamadas teorias de processo, que buscam explicar como os processos cognitivos se sobrepõem ao comportamento instintivo do ser humano.
- (C) é uma das pressuposições da Teoria X de MacGregor, que, ao contrário da Teoria Y, traduz a concepção negativa da natureza humana.
- (D) está presente na Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, de Maslow, que preconiza que o único fator motivacional autêntico é a satisfação das necessidades básicas (fisiológicas e de segurança).
- (E) foi consolidada com o advento da Teoria ERC, de Clayton Alderfer, de acordo com a qual a motivação é movida majoritariamente pelo medo e, apenas em pequena escala, pela busca de realização.

Comentários



A questão trata da teoria X e Y de McGregor. Esse autor trouxe a ideia de que existem dois modos de se ver as pessoas. Uma seria mais positiva e moderna (a teoria Y, baseada na confiança nos indivíduos), e a outra seria negativa e antiquada (teoria X, baseada na desconfiança)⁸.

Pela teoria X, as pessoas seriam **naturalmente preguiçosas, pouco ambiciosas e sem iniciativa própria**. A ideia é a de que o ser humano não gosta de trabalhar e irá fazer o menor esforço possível.

Já a teoria Y seria mais embasada na confiança nas pessoas! Nesta situação, o gestor acredita que seus funcionários são ambiciosos, gostam de trabalhar, têm capacidade de decidir e iniciativa.

Gabarito: letra C

16. (FCC – DPE-RR – ADMINISTRADOR – 2015)

Considere que determinada organização pretenda incrementar os fatores motivacionais de sua equipe, utilizando, como base, a Teoria Bifatorial desenvolvida por Herzberg. Nesse contexto, a elevação do salário dos seus colaboradores constituiria um fator

- (A) extrínseco, gerador de satisfação pelo reconhecimento da importância relativa do trabalho.
- (B) de motivação, associado a sentimentos positivos relacionados ao cargo.
- (C) intrínseco, ligado à autorrealização e crescimento profissional.
- (D) de higiene, que previne a insatisfação, mas não é considerado um fator de motivação.
- (E) endógeno, associado à satisfação de necessidades sociais.

Comentários

De acordo com a teoria de Herzberg, o salário não é um fator motivador, mas sim um fator higiênico. Estes fatores influenciam a insatisfação, ou seja, podem gerar insatisfação se forem negativos, mas não geram satisfação se forem positivos.

De modo geral nessa teoria, os fatores externos, gerados no ambiente de trabalho, são fatores higiênicos.

Gabarito: Letra D

17. (FCC – TRE-SE – ANALISTA – 2015)

Para criar satisfação e motivação, uma organização pode atribuir ao indivíduo trabalhos estimulantes, responsabilidades e possibilidades de ascensão na carreira. Tais ações são capazes de motivar e orientar o comportamento positivo dos funcionários no trabalho por atender

- (A) às necessidades humanas de igualdade, relacionadas às recompensas justas pelos esforços desempenhados.

⁸ (Chiavenato, Administração Geral e Pública, 2008)



- (B) aos fatores motivacionais extrínsecos, relativos ao ambiente e condições de trabalho.
- (C) às necessidades humanas sociais, relativas à vida associativa do funcionário.
- (D) aos fatores motivacionais intrínsecos, relacionados ao conteúdo próprio do cargo.
- (E) às necessidades humanas de existência, relacionadas à segurança e à estabilidade profissional.

Comentários

Se a instituição oferece trabalhos estimulantes, responsabilidades e possibilidades de ascensão na carreira ao empregado, está buscando atender aos aspectos intrínsecos da motivação, relacionados com os fatores motivacionais da teoria de Herzberg.

Gabarito: letra D

18. (FCC – CNMP – ANALISTA – 2015)

Segundo a Teoria de Herzberg, é considerado Fator Motivacional:

- (A) Melhorar os móveis e a decoração do ambiente de trabalho.
- (B) Conceder anualmente um aumento salarial para os empregados com melhor desempenho.
- (C) Desenvolver uma nova política de gestão na empresa.
- (D) Fornecer mais responsabilidade e maior autonomia para as pessoas no trabalho.
- (E) Aumentar a periodicidade de confraternizações na empresa.

Comentários

Para Herzberg, os fatores motivacionais são aqueles derivados dos fatores internos (ou intrínsecos), como o conteúdo do trabalho, o reconhecimento dos colegas, a possibilidade de crescimento profissional, a realização em fazer uma tarefa bem-feita, dentre outros.

Vejam que somente a letra D nos traz um aspecto relacionado com o conteúdo do cargo e com a possibilidade de crescimento pessoal. Os demais itens da questão, como a decoração do ambiente de trabalho e os aumentos salariais são, de acordo com Herzberg, fatores higiênicos.

Gabarito: letra D

19. (FCC – CNMP – ANALISTA – 2015)

O uso das teorias sobre Motivação é visto como saída para melhorar o desempenho e a satisfação dos trabalhadores. Tendo em vista essa temática, é correto:

- (A) A teoria de 2 Fatores diferencia-se das demais por reconhecer a capacidade de planejamento do ser humano e é aplicável na gestão compartilhada de carreiras.
- (B) O tema central da Teoria da Expectativa é definido pela razão entre o esforço e a recompensa que o indivíduo percebe na situação profissional.



(C) A Teoria da Equidade, que envolve o trinômio valência- expectativa-força, é considerada uma teoria de processo, e não simplesmente de conteúdo, pois identifica relações entre variáveis dinâmicas que explicam o comportamento humano das pessoas no trabalho.

(D) A Hierarquia de Maslow afirma que todos os níveis de necessidades humanas atuam simultaneamente, o que faz com que a falta de satisfação de uma necessidade aumente a importância das necessidades de níveis mais baixos.

(E) Uma aplicação frequente da teoria de Edwin Locke pode ser encontrada no modelo de Administração por Objetivos, pois possui implicações fortes em avaliações de desempenho e aferições de produtividade.

Comentários

A letra A está incorreta, pois o conceito citado refere-se à teoria da Expectativa, e não à teoria dos dois fatores de Herzberg. De acordo com Tânia Casado⁹,

*"A teoria da expectativa vê o indivíduo com um ser pensante que tem desejos e crenças e atua com base na antecipação e no planejamento dos eventos de sua vida, colocando em suas ações o esforço adequado e a direção apropriada de modo a atingir seus objetivos. Ou, dito de outra forma, a força da inclinação para uma ação depende da força da expectativa (probabilidade) de que o ato será seguido por um resultado de valência. É o reconhecimento da **capacidade de planejamento do ser que diferencia essa teoria das demais**, e ela tem excelente **aplicação dentro do modelo de gestão compartilhada de carreiras**".*

A letra B está errada, pois a teoria da Expectativa não envolve somente os aspectos de esforço e recompensa. A letra C está também incorreta, pois é a teoria da Expectativa, e não a Teoria da Equidade, que envolve o trinômio valência- expectativa-força.

A letra D está igualmente errada, pois para Maslow as necessidades funcionam em uma hierarquia, não atuam todas ao mesmo tempo. De acordo com ele, sempre que uma necessidade é atendida, ela deixa de ser importante para nós, que passamos a identificar "novas" necessidades.

Finalmente, a letra E está correta.

Gabarito: letra E

20. (FCC – TRT-PB – ANALISTA – 2014)

A afirmação: "É necessário estar motivado pela própria vida pessoal para ser capaz de estar motivado pela vida de trabalho.", de Cecília W. Bergamini (2008), indica que a motivação é

- a) intrínseca ao indivíduo.
- b) extrínseca ao indivíduo.
- c) dependente, exclusivamente, de fatores sociais.
- d) independente, totalmente, de fatores ambientais.
- e) dependente, exclusivamente, do ambiente organizacional.

⁹ (Casado, 2002)



Comentários

Existem diversas teorias de motivação que indicam que a motivação é intrínseca, que deve partir de "dentro". Essa afirmação da banca está na linha dessas teorias, como é o caso da teoria dos dois fatores de Herzberg.

Gabarito: letra A

21. (FCC – TRF 3º REGIÃO – ANALISTA – 2014)

As teorias de motivação, de Abraham Maslow, Fred Herzberg e David McClelland, são, essencialmente, teorias de

- a) traços.
- b) processo.
- c) conteúdo.
- d) desempenho.
- e) percepção.

Comentários

As teorias de motivação podem mesmo ser classificadas em teorias de conteúdo e teorias de processo. As teorias de conteúdo enfatizam o "que" motiva um indivíduo. Já as teorias de processo focam o modo como as pessoas são motivadas.

As três teorias citadas pela banca são teorias de conteúdo, ou seja, são voltadas para os fatores ou aspectos que geram motivação.

Gabarito: Letra C

22. (FCC – TRT 19º REGIÃO – ANALISTA – 2014)

Clayton Alderfer propôs uma modificação na teoria de Maslow em um esforço para simplificá-la e para responder às críticas à ausência de verificação empírica. Essa teoria identificou três categorias de necessidades: de existência, de relacionamento e de

- a) crescimento.
- b) satisfação.
- c) automotivação.
- d) realização.
- e) superação.

Comentários



Questão bem “decoreba” da FCC. Alderfer fez uma “adaptação” do modelo de Maslow e “condensou” os níveis hierárquicos em apenas três: de existência, de relacionamento e de crescimento.

Gabarito: letra A

23. (FCC – TRT-PB – ANALISTA – 2014)

As conclusões das teorias cognitivas sobre a motivação podem ser ilustradas pelo uso dos procedimentos de avaliação do desempenho no trabalho, no qual o avaliado

- a) relaciona seu bom desempenho a uma premiação, exclusivamente, financeira.
- b) ignora os critérios de classificação do seu desempenho.
- c) participa passivamente do processo.
- d) participa ativamente do processo.
- e) relaciona seu desempenho, exclusivamente, a recompensas sociais.

Comentários

A Teoria da Avaliação Cognitiva indica que a introdução de recompensas externas (como um salário) como pagamento para tarefas que seriam anteriormente gratificantes apenas pelo seu conteúdo (ou seja, uma atividade que você gostava de fazer por si só) tenderia a reduzir a motivação intrínseca para realizar a tarefa¹⁰.

A teoria está baseada na teoria da autodeterminação, que indica que as pessoas são guiadas por uma necessidade de autonomia. Desse modo, de acordo com essa teoria os funcionários devem participar ativamente dos processos de avaliação do desempenho.

Gabarito: letra D

24. (FCC – MPE/AP – TÉCNICO – 2012)

Maslow estabeleceu sua teoria baseada na afirmação de que os indivíduos se comportam no sentido de suprir as suas necessidades mais imediatas. As necessidades que surgem no comportamento humano quando outras estiverem satisfeitas, são aquelas relacionadas à participação em grupos, aceitação por parte dos companheiros, amizade, afeto, amor etc. Dá-se a estas necessidades o nome de

- a) fisiológicas.
- b) sociais.
- c) segurança.
- d) estima.

¹⁰ (Duran, 2016)



e) autorrealização.

Comentários

As necessidades que estão relacionadas com a participação em grupos, a aceitação por parte dos companheiros, dentre outras, são as necessidades sociais.

Gabarito: letra B

25. (FCC – TRF 5º REGIÃO – ANALISTA – 2012)

Há quatro características específicas que servem de base para a definição de motivação: aquela que é definida como um fenômeno individual; a que é descrita, geralmente como intencional; a que tem o propósito de predizer o comportamento e aquela

- a) que é multifacetada.
- b) que contém controle sobre o trabalhador.
- c) que influencia o trabalhador na escolha da ação.
- d) na qual a razão de cada pessoa é determinada pelo gestor.
- e) que é racional.

Comentários

Vejam que a FCC tirou essa questão do entendimento de Mitchell sobre as características da motivação. Lembrando, ele considera que existem quatro características básicas da motivação: a motivação é definida como um **fenômeno individual**, a motivação é descrita, geralmente, como **intencional**, e a motivação é **multifacetada** e o **propósito das teorias de motivação é predizer comportamento**.

Desta maneira, a única característica que ficou faltando no enunciado foi a de que a motivação é multifacetada. Questão bem "decoreba" da banca, infelizmente.

Gabarito: letra A

26. (FCC – MPE/AP – TÉCNICO – 2012)

A teoria da hierarquia das necessidades parte do princípio de que as pessoas são motivadas continuamente pela satisfação de suas necessidades, que obedecem a uma hierarquia. As necessidades que têm relação com as possibilidades de desenvolvimento das capacidades e talentos das pessoas são conhecidas por:

- a) autorrealização.
- b) estima e prestígio.
- c) sociais.
- d) segurança.
- e) fisiológicas e de sobrevivência.



Comentários

Questão tranquila da FCC. De acordo com Maslow, a necessidade de autorrealização é que está relacionada com o desenvolvimento pleno das capacidades das pessoas.

Gabarito: Letra A.

27. (FCC – TRF 2º REGIÃO - ANALISTA – 2012)

Dentre as teorias da motivação, aquela que, numa primeira visão, sugere que os gerentes devem coagir, controlar e ameaçar os funcionários a fim de motivá-los e, numa segunda visão, acredita que as pessoas são capazes de ser responsáveis, não precisam ser coagidas ou controladas para ter um bom desempenho, é a teoria

- a) da motivação e higiene.
- b) da hierarquia das necessidades.
- c) X e Y.
- d) dos motivos humanos.
- e) do reforço positivo e de aversão.

Comentários

A teoria da motivação que vê as pessoas por duas óticas distintas e antagônicas é a teoria X e Y de McGregor. A teoria Y tem uma visão positiva do ser humano, enquanto a teoria X entende que estes devem ser vigiados de perto, pois são preguiçosos e não têm iniciativa.

Gabarito: Letra C

28. (FCC – TRT 6º REGIÃO – ANALISTA ADM – 2012)

O estilo tradicional de direção (Teoria X) está apoiado numa concepção da natureza humana que enfatiza

- a) o caráter egocêntrico dos homens e a oposição entre os objetivos pessoais e os objetivos da organização.
- b) o caráter naturalmente empreendedor e ativo dos homens quando motivados por objetivos organizacionais ambiciosos.
- c) a natureza independente, a predisposição ao autocontrole e facilidade ao comportamento disciplinado.
- d) a capacidade de imaginação e de criatividade na solução de problemas como atributo comum à maioria dos homens.
- e) a responsabilidade da administração em proporcionar condições para que as pessoas reconheçam e desenvolvam suas potencialidades.

Comentários



Inserir aqui o nome do Curso
www.estrategiaconcursos.com.br

1000 Questões Comentadas de Administração Geral e Pública e Gestão de Pessoas - (Banca FCC) - 2020
www.estrategiaconcursos.com.br

Esta questão é bem tranquila para quem se lembra do que a Teoria X significa. Um gestor que tenha uma visão alinhada com a teoria X acredita que as pessoas não gostam de trabalhar, que elas precisam ser ameaçadas e forçadas a atingir os resultados, que preferem não assumir responsabilidades, têm pouca ambição e que buscam somente segurança.

A letra A da questão está bem relacionada com essa visão negativa dos funcionários. O próprio trecho "a oposição entre os objetivos pessoais e os objetivos da organização" indica que os trabalhadores terão de ser "vigiados" de perto, pois não irão fazer um bom trabalho sozinhas.

As letras B, C e D passam uma imagem positiva dos funcionários, não é mesmo? Assim, são alinhadas com a teoria Y. Finalmente, a letra E indica o comportamento que um gestor relacionado com a teoria Y deve ter com seus subordinados.

Gabarito: Letra A

29. (FCC – MP/SE – ADMINISTRADOR – 2009)

Na teoria motivacional de Maslow, a necessidade das pessoas de se sentirem valorizadas pelos que as rodeiam representa o tipo de necessidade

- (A) fisiológica.
- (B) de estima.
- (C) de segurança.
- (D) social.
- (E) de auto-realização.

Comentários

A necessidade fisiológica diz respeito aos aspectos mais básicos como: comida, água, etc. Desta forma, a alternativa A está incorreta. Nosso gabarito é a alternativa B, pois a necessidade das pessoas se sentirem valorizadas pelos outros é relacionada à estima.

A necessidade de segurança se relaciona com a sensação de não estarmos passando perigo (como risco de acidentes, assaltos, etc.). Já a necessidade social se refere à nossa necessidade de termos amigos, colegas de trabalho.

E, por último, a necessidade de autorrealização é relacionada com nossas necessidades de crescimento pessoal e profissional.

Gabarito: Letra B

30. (FCC – MP/SE – ADMINISTRADOR – 2009)

Segundo Herzberg, que ressaltou a importância da motivação no trabalho, a possibilidade de aumento de status ou mesmo de posição social é uma determinante motivacional associada

- (A) ao desenvolvimento pessoal.



- (B) à realização.
- (C) à possibilidade de crescimento.
- (D) ao trabalho em si.
- (E) à responsabilidade.

Comentários

O aumento do status de uma pessoa e a posição social são realmente relacionados com o desenvolvimento (ou crescimento) pessoal. As outras alternativas são também todas consideradas por Herzberg aspectos motivacionais:

- Realização – é a satisfação ao se realizar um trabalho bem feito;
- Possibilidade de crescimento – existência de alternativas viáveis para a ascensão na organização;
- O trabalho em si – satisfação com o tipo de trabalho a ser feito na empresa;
- Responsabilidade – noção de que somos vistos pelos chefes como capazes de tomar decisões, liderar pessoas e executar tarefas.

Gabarito: Letra A

31. (FCC – MP/RS – ADMINISTRADOR – 2008)

Segundo a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow é INCORRETO dizer:

- (A) Toda pessoa orienta seu comportamento a partir de mais que um único tipo de motivação.
- (B) Apenas algumas pessoas alcançam a satisfação das necessidades localizadas no topo da pirâmide.
- (C) A satisfação de um nível inferior de necessidades não é obrigatória para que surja imediatamente um nível mais elevado no comportamento.
- (D) As necessidades fundamentais podem ser expressas por diferentes tipos de comportamento.
- (E) Toda necessidade primária não atendida passa a ser considerada uma ameaça psicológica.

Comentários

A única alternativa que não reflete o trabalho de Maslow é a alternativa C. Para o autor, a satisfação de um nível inferior de necessidades **é sim** obrigatória para que surja imediatamente um nível mais elevado no comportamento.

Ou seja, se você ainda não “matou” a sua fome não se preocupará naquele momento com necessidades de estima, pois as necessidades fisiológicas seriam sua prioridade.

Gabarito: Letra C

32. (FCC – TRF 5º Região – ANAL ADM. – 2008)

Pela Teoria da Motivação de Herzberg, estilo de supervisão, políticas empresariais, condições ambientais, relações interpessoais, status, remuneração e vida pessoal são chamados fatores



- (A) de auto-estima.
- (B) motivacionais.
- (C) fisiológicos.
- (D) higiênicos.
- (E) de poder.

Comentários

Como acabamos de ver, os fatores ligados ao meio externo como o ambiente de trabalho, o salário, as relações pessoais, entre outros, fazem parte dos fatores higiênicos.

Os fatores motivacionais são relacionados, para Herzberg, com os fatores internos da pessoa, como sua realização, seu interesse pelo conteúdo do trabalho, seu reconhecimento, etc.

Gabarito: Letra D

33. (FCC – METRÔ – ADMINISTRAÇÃO – 2008)

No processo de gestão das organizações, a abordagem que parte do princípio que as pessoas são motivadas para a realização de suas atividades, esperando que certas ações auxiliarão a alcançar os resultados desejados, refere-se à teoria

- (A) da hierarquia de necessidades.
- (B) X e Y.
- (C) da expectância.
- (D) comportamental.
- (E) da administração por objetivos.

Comentários

Como vimos acima, a teoria motivacional que aborda o fato das pessoas analisarem a expectativa de que certas ações (ou esforços) possam ou não levar a resultados e premiações é a teoria da expectância de Victor Vroom.

A teoria X e Y não aborda este aspecto, muito menos a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow. A alternativa D também está incorreta, pois não aborda as expectativas e a alternativa E não é uma teoria motivacional.

Gabarito: letra C

34. (FCC – ARCE – ANALISTA REG. – 2006)

Para Herzberg as pessoas têm categorias diferentes de necessidades. Política e administração, relações interpessoais e segurança são denominados fatores

- (A) sociais.



- (B) motivadores.
- (C) fisiológicos.
- (D) de higiene.
- (E) de estima.

Comentários

Para Herzberg, existiam os fatores motivadores e higiênicos. Os motivadores seriam relacionados com os fatores internos da pessoa. Já os higiênicos são relacionados com o meio externo, o contexto.

Veja que a questão só traz temas do contexto (relações interpessoais, política da empresa, segurança, etc.). Neste caso, são os fatores higiênicos, ok?

Gabarito: letra D

35. (FCC – BANCO CENTRAL – ANALISTA – 2006)

O processo de horizontalização das organizações, ou redução do número de níveis hierárquicos, estimulou a prática do

- a) empowerment.
- b) Coaching.
- c) laissez-faire.
- d) Mentoring.
- e) diretivismo.

Comentários

O processo de horizontalização da estrutura de uma organização está ligado à redução dos níveis hierárquicos. Com isso, passam a existir menos “degraus” entre o topo da organização até os níveis operacionais.

Assim sendo, as gerências passaram a englobar um número cada vez maior de subordinados. Para não ficarem completamente “atolados”, os gerentes tiveram de delegar poder aos subordinados, tendo o cuidado de prepará-los para tomar estas decisões. Isto nada mais é do que o empoderamento, ou empowerment.

Gabarito: letra A

36. (FCC – BANCO CENTRAL – ANALISTA – 2006)

A teoria que sustenta que a motivação individual e os resultados melhoram quando são dadas às pessoas oportunidades de participar com maior envolvimento e poder decisório no seu trabalho e nas metas a ele pertinentes denomina-se

- a) empowerment.



- b) fatores de Herzberg.
- c) job enlargement.
- d) job enrichment.
- e) grade gerencial.

Comentários

Esta teoria se relaciona com o empoderamento, ou empowerment. Este é um conceito que aponta que pessoas com maior autonomia e capacidade de tomar decisões acabam comprometendo-se mais com os resultados e motivando-se mais com o seu trabalho.

Gabarito: letra A

37. (FCC – DPE/AM – TÉCNICO – 2018)

Entre as abordagens clássicas sobre a liderança nas organizações, destaca-se a Teoria Bidimensional, que apresenta

- (A) a contraposição entre líder eficaz e líder eficiente, a qual resulta em dois estilos gerenciais correspondentes.
- (B) dois tipos de líderes: os autocráticos, que atuam de forma coercitiva, e os democráticos, que atuam de forma colaborativa.
- (C) duas formas possíveis de atuação do líder, que podem ser acionadas conforme a circunstância: indução e coerção.
- (D) duas dimensões do comportamento do líder: orientação para o funcionário e orientação para a produção (tarefa).
- (E) dois tipos de líderes: centralizador e coordenador, cada qual adequado aos diferentes graus de maturidade dos liderados.

Comentários

A teoria bidimensional é a de Blake e Mouton, também conhecida como a teoria do Grid Gerencial. Para eles, **tanto a preocupação com as pessoas e com a produção são fundamentais para se alcançar um bom resultado**¹¹.

Eles montaram a grade gerencial baseada nas duas dimensões comportamentais: **preocupação com as pessoas e preocupação com a produção** (por isso é chamada visão bidimensional do estilo de liderança)¹². Podemos ver claramente que o gabarito é a letra D.

Gabarito: letra D

38. (FCC – DPE/AM – ANALISTA – 2018)

¹¹ (Robbins e Coulter, Administração 1998)

¹² (Blake e Mouton, 1985) apud (Clegg, Kornberger e Pitsis 2008)



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

Os autores classificam os estilos de liderança em quatro:

Estilo	Descrição
Compreensivo (apoiador)	O líder mostra preocupação com as necessidades dos empregados e seu comportamento é aberto e amistoso, tratando-os como iguais e criando um clima favorável.
Diretivo	O líder diz em detalhes como os empregados devem fazer seu trabalho, definindo as metas, normas e as recompensas específicas. É semelhante ao estilo focado em tarefas que já vimos anteriormente.
Participativo	Líder é aberto às ideias dos empregados e encoraja a participação na tomada de decisões.
Realizador	O líder define metas arrojadas e busca com os empregados atingir um alto desempenho e o constante aprimoramento. O líder incentiva o aprendizado contínuo e a busca por melhorias em vez de resultados momentâneos.

A teoria do caminho-meta foca no relacionamento entre o estilo do líder, as características dos subordinados e o conjunto do trabalho.





Fonte: Yukl, Gary. Leadership in Organizations. Ed Prentice Hall. 1981.

Como podem ver, a alternativa correta é a que fala do estilo diretivo.

Gabarito: letra E

39. (FCC – TRF-5 – ANALISTA – 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

A teoria da liderança situacional de Hersey e Blanchard pôs o foco da liderança nos subordinados, e não nos líderes¹³. Para eles, a “chave do sucesso” da liderança está na escolha correta de um estilo de liderança que esteja adequado ao nível de maturidade dos funcionários.

Para os autores, os líderes devem analisar o nível de maturidade para saber como devem se comportar em relação a eles. Os líderes teriam quatro “estilos” ou comportamentos possíveis, de acordo com a combinação destes fatores (tarefa e relacionamento): direção, delegação, persuasão e participação.

¹³ (Cavalcanti, et al. 2009)



Gabarito: letra E

40. (FCC – TRT-11º REGIÃO – ANALISTA – 2017)

O tema da liderança nas organizações tem sido objeto de estudo na literatura e apresenta diferentes abordagens, dentre elas, as denominadas teorias situacionais, as quais apontam, entre outros preceitos:

- (A) a importância da ênfase na produção e nas tarefas, relativizando o papel das características pessoais do líder.
- (B) que a liderança é uma condição inata das pessoas, passível de transmissão apenas em situações peculiares.
- (C) a possibilidade do desenvolvimento de traços de personalidade ligados às tarefas, sendo inviável desenvolver aqueles ligados à gestão.
- (D) que o líder deve agir de acordo com as contingências e situações apresentadas pelo ambiente.
- (E) que fatores exógenos não influenciam o comportamento do líder autêntico, eis que este deve sempre ter o domínio da equipe.

Comentários

Depois das falhas encontradas nas teorias tradicionais, a preocupação voltou-se para a influência do ambiente ou do contexto no processo de liderança.

Não existiria, assim, um líder “perfeito” para todas as situações. A liderança deveria incluir também a percepção do líder para que ele tivesse como se “moldar” a cada situação específica, ou seja, deve se moldar às contingências.

Gabarito: letra D

41. (FCC - TRT-11 - ANALISTA – 2017)

Um líder chama seu colaborador e explica-lhe detalhadamente o que ele deve fazer, oferecendo-lhe diretrizes claras e estabelecendo padrões de desempenho bem definidos, assim como indicando controles e impondo-lhe comportamentos que garantam que todas as regras e procedimentos sejam cumpridos. Esse líder prioritariamente está utilizando um estilo de liderança

- a) transformacional.
- b) democrático.
- c) inspirador.
- d) participativo.
- e) diretivo.

Comentários



A questão trata da Teoria do Caminho-Meta, que foca no relacionamento entre o estilo do líder, as características dos subordinados e o conjunto do trabalho.

Os autores desta teoria classificam os estilos de liderança em quatro:

Estilo	Descrição
Compreensivo (apoiador)	O líder mostra preocupação com as necessidades dos empregados e seu comportamento é aberto e amistoso, tratando-os como iguais e criando um clima favorável.
Diretivo	O líder diz em detalhes como os empregados devem fazer seu trabalho, definindo as metas, normas e as recompensas específicas. É semelhante ao estilo focado em tarefas que já vimos anteriormente.
Participativo	Líder é aberto às ideias dos empregados e encoraja a participação na tomada de decisões.
Realizador	O líder define metas arrojadas e busca com os empregados atingir um alto desempenho e o constante aprimoramento. O líder incentiva o aprendizado contínuo e a busca por melhorias em vez de resultados momentâneos.

Podemos ver claramente que o estilo de liderança citado pelo enunciado da questão seria o Diretivo.

Gabarito: letra E

42. (FCC – TRE-SP – ANALISTA – 2017)

Diferentes teorias foram desenvolvidas para explicar o fenômeno da liderança, algumas mais centradas nas características pessoais do líder e outras com foco na sua interação com o ambiente. Nesse contexto, o modelo proposto nos estudos de Fielder, que isolou determinados critérios situacionais, apresenta, entre outras, a seguinte conclusão:

- (A) o líder eficaz orienta sua atuação para dois aspectos, simultaneamente: ênfase na produção e ênfase nas pessoas.
- (B) o líder orientado para a tarefa tende a ter desempenho melhor em situações extremas, incluindo as muito desfavoráveis.
- (C) o estresse afeta, favoravelmente, a atuação do líder, aguçando a racionalidade e propiciando a motivação da equipe.
- (D) em situações muito favoráveis, o líder orientado para as pessoas é o mais adequado, porém enseja desmotivação e rotatividade.



(E) a maturidade dos subordinados é um elemento fundamental e deve ser cotejada com o estilo de liderança adotada.

Comentários

De acordo com Fiedler, as características das personalidades são desenvolvidas durante diversas experiências vividas durante a vida e dificilmente são alteradas¹⁴.

Para ele, existem dois tipos de líderes: líderes orientados para tarefas e líderes orientados para pessoas. Os primeiros seriam mais focados nos resultados e nos objetivos organizacionais. Já os segundos, naturalmente, estariam mais voltados para o bem-estar de sua equipe.

A teoria engloba três aspectos principais: o relacionamento entre o líder e seus empregados, o poder de autoridade que este líder detém e a estrutura da tarefa/atividade. Os fatores combinados formam oito dimensões, desde a mais desfavorável a mais favorável para o líder.

O conceito principal da teoria é que o gestor deve analisar qual é o perfil do líder para que possa posteriormente inseri-lo dentro do contexto que mais se adapte ao seu comportamento¹⁵.

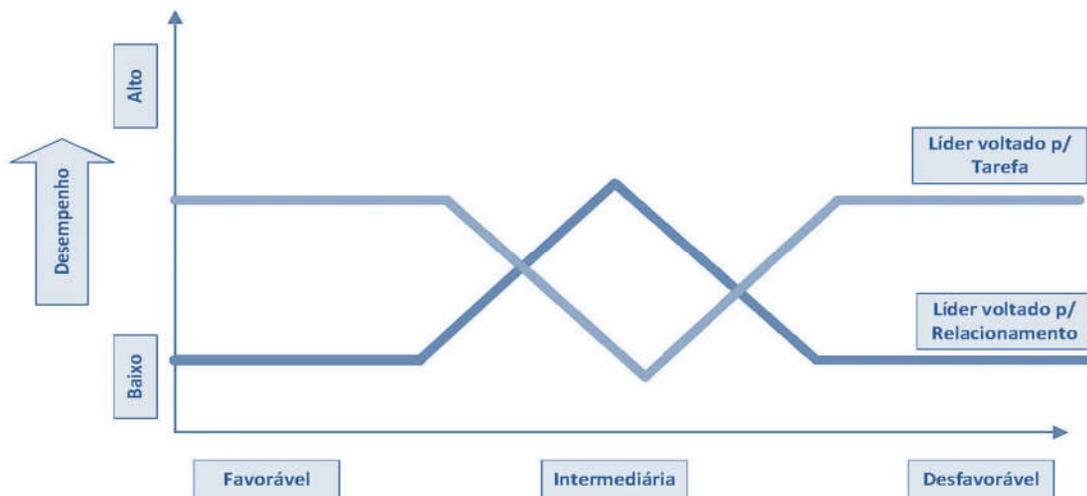


Figura 2 - Teoria da Contingência de Fiedler. Fonte: (Rennó, 2013)

A conclusão do trabalho foi interessante. O autor percebeu que a liderança orientada para tarefas era mais eficaz na maioria das situações (ver gráfico acima).

Tanto em situações altamente favoráveis quanto nas altamente desfavoráveis, o líder focado na tarefa se saía melhor. Somente em situações intermediárias era que a liderança orientada para pessoas era a mais adequada. Portanto, a letra B está correta.

Gabarito: letra B

43. (FCC – TRT-11º REGIÃO – ANALISTA – 2017)

¹⁴ (Krumm, 2005)

¹⁵ (Sobral & Peci, 2008)



Os estudos sobre liderança desenvolvidos pela Universidade de Ohio nos anos de 1940, buscaram identificar dimensões independentes do comportamento do líder, descrevendo duas categorias de liderança, que são:

- (A) diretiva e colaborativa.
- (B) democrática e autocrática.
- (C) autocentrada e cooperativa.
- (D) ênfase nas pessoas e ênfase na produção.
- (E) estrutura de iniciação e consideração.

Comentários

A questão trata dos estudos de Stogdill e Coons, pouco cobrada em provas de concurso¹⁶. Os estudos deles descreveram duas categorias de liderança: **estrutura de iniciação e consideração**.

A **consideração** está associada com o bom relacionamento com as pessoas. Líderes associados com essa categoria enfatizariam um bom ambiente de trabalho que aumente o engajamento entre as pessoas, que trabalhariam melhor juntas.

Essa categoria estaria, portanto, associado com a relação interpessoal, com o respeito e confiança mútua e com a amizade.

Já os líderes associados com a categoria “**estrutura de iniciação**” estariam mais voltados para as tarefas e atividades e focados na definição e organização do trabalho.

Esse tipo de líder define quem irá desempenhar as tarefas, organiza os grupos de trabalho e descreve quais são os comportamentos e resultados esperados de cada subordinado.

Gabarito: letra E

44. (FCC – TTM/PI – TÉCNICO – 2016)

Os conceitos de liderança vêm se desenvolvendo ao longo do tempo, comportando diferentes abordagens, cujos principais traços podem ser extraídos da literatura especializada. A abordagem situacional sobre liderança leva em conta, como variável fundamental,

- (A) o preparo psicológico do líder para enfrentar o momento delineado.
- (B) a situação em que se encontra a organização do ponto de vista de mercado.
- (C) o grau de maturidade dos subordinados.
- (D) o carisma do líder, representado por traços de personalidade.
- (E) a força da instituição que nomeia o líder.

Comentários

¹⁶ (Ribas & Salim, 2013)



A teoria da liderança situacional de Hersey e Blanchard pôs o foco da liderança nos subordinados, e não nos líderes¹⁷. Para eles, a “chave do sucesso” da liderança está na escolha correta de um estilo de liderança que esteja adequado ao **nível de maturidade dos funcionários**.

Para os autores, os líderes devem analisar o nível de maturidade para saber como devem se comportar em relação a eles. Os líderes teriam quatro “estilos” ou comportamentos possíveis, de acordo com a combinação destes fatores (tarefa e relacionamento): direção, delegação, persuasão e participação.

Gabarito: letra C

45. (FCC – TRT-MT – ANALISTA – 2016)

Entre as teorias comumente mencionadas nas literaturas relativas à liderança nas organizações, existe a Teoria Caminho – Meta ou Caminho – Objetivo, que elenca entre os possíveis comportamentos do líder, o

- a) autoritário-coercitivo, que decide todo o processo, o que será feito, quando será feito e como será feito.
- b) diretivo, que deixa claro o que espera dos liderados, organizando e proporcionando diretrizes claras sobre como as tarefas deverão ser realizadas.
- c) consultivo, que compartilha as decisões com os subordinados, permitindo aos mesmos flexibilidade na realização das tarefas.
- d) carismático, que motiva os subordinados em face de traços próprios de personalidade e comportamento.
- e) benevolente, que toma as decisões com base na satisfação das necessidades dos subordinados.

Comentários

A teoria do Caminho-Meta descreve quatro estilos de liderança:

Estilo	Descrição
Compreensivo (apoiador)	O líder mostra preocupação com as necessidades dos empregados e seu comportamento é aberto e amistoso, tratando-os como iguais e criando um clima favorável.
Diretivo	O líder diz em detalhes como os empregados devem fazer seu trabalho, definindo as metas, normas e as recompensas específicas. É semelhante ao estilo focado em tarefas que já vimos anteriormente.
Participativo	Líder é aberto às ideias dos empregados e encoraja a participação na tomada de decisões.

¹⁷ (Cavalcanti, et al. 2009)



Realizador	O líder define metas arrojadas e busca com os empregados atingir um alto desempenho e o constante aprimoramento. O líder incentiva o aprendizado contínuo e a busca por melhorias em vez de resultados momentâneos.
-------------------	---

Gabarito: letra B

46. (FCC - AL-MS - ANALISTA – 2016)

Entre os diversos estudos e teorias desenvolvidos sobre liderança destacam-se os três estilos clássicos apontados por Kurt Lewin. Entre eles, inclui-se o estilo

- a) carismático, no qual o líder toma decisões com base em seu prestígio pessoal e sem envolvimento do grupo.
- b) liberal, no qual o líder atua somente quando solicitado conferindo liberdade ao grupo para tomada de decisões.
- c) consultivo, em que o líder toma as decisões com base em processo de votação ou confirmação pelo grupo.
- d) benevolente, quando as diretrizes são decididas e debatidas pelo grupo, sob a orientação e direção do líder.
- e) democrático, no qual não existe propriamente uma liderança, mas sim um conjunto de agentes que induzem o processo decisório.

Comentários

Os estilos clássicos são os seguintes: autocrático, democrático (que podemos dividir em consultivo e participativo) e liberal. De cara já podemos eliminar a letra A, pois a liderança carismática não estava presente nos estudos de Lewin.

Já a letra B está perfeita. O líder liberal (ou laissez-faire) dá mais liberdade aos seus subordinados e atua mais como um “consultor”, dando autonomia de decisão à equipe.

Já a letra C estaria fazendo referência ao estilo democrático, mas não ao consultivo, mas ao participativo. A letra D não faz sentido, pois a liderança benevolente não é um estilo clássico de Lewin.

Finalmente, a letra E não descreve corretamente a liderança democrática.

Gabarito: letra B

47. (FCC – COPERGÁS - ADMINISTRADOR – 2016)

A literatura aponta entre as teorias sobre liderança a denominada Teoria do Grid (ou grade) Gerencial, segundo a qual o gestor orienta a ação para dois aspectos essenciais:

- a) ênfase na produção e ênfase nas pessoas.



- b) programa de incentivos e rol de punições.
- c) alinhamento de objetivos e atingimento de metas.
- d) colaboração e comprometimento com resultados.
- e) foco no processo e visão de futuro.

Comentários

Para Blake e Mouton, os criadores da teoria do Grid Gerencial, tanto a preocupação com as pessoas e com a produção são fundamentais para se alcançar um bom resultado¹⁸.

Eles montaram a grade gerencial baseada nas duas dimensões comportamentais: preocupação com as pessoas e preocupação com a produção (por isso é chamada visão bidimensional do estilo de liderança)¹⁹.

Gabarito: letra A

48. (FCC – TRE-SE – ANALISTA – 2015)

A modernização da Administração pública no Brasil demanda mudanças em aspectos culturais associados à gestão, inclusive em relação à temática da liderança e suas implicações sobre o desempenho das instituições públicas. Sobre os estilos de liderança, é correto afirmar:

- a) Centradas nas pessoas, definem claramente os padrões de trabalho de cada colaborador.
- b) Visionárias dão total liberdade e participam minimamente na motivação e na tomada de decisão dos colaboradores.
- c) Centradas nas tarefas tendem a produzir melhores resultados em termos de eficiência e produtividade, principalmente no médio e longo prazo.
- d) Democráticas tendem a gerar desorganização e insatisfação no grupo, levando a menor produtividade e resultados de menor qualidade.
- e) Transacionais são baseadas na autoridade, recompensando esforços e desempenho dos colaboradores.

Comentários

A letra A está incorreta, pois são as lideranças focadas nas tarefas que definem claramente os padrões de trabalho dos funcionários. A letra B está igualmente errada. O estilo de liderança liberal é o que dá total liberdade na tomada de decisão aos subordinados.

A liderança visionária é aquela em que o líder escolhe uma visão correta para a instituição e comunica essa visão a todos os membros, conseguindo que estes "comprem" essa visão e se dediquem ao máximo para que a mesma vire realidade.

¹⁸ (Robbins e Coulter, Administração 1998)

¹⁹ (Blake e Mouton, 1985) apud (Clegg, Kornberger e Pitsis 2008)



O erro da letra C é o de que a liderança focada nas tarefas costuma produzir melhores resultados apenas no curto prazo. A letra D aponta os efeitos que costumam ocorrer na liderança liberal, não na liderança democrática.

Finalmente, a letra E está perfeita. Na liderança transacional existe uma relação de troca entre líder e subordinado. O líder define as metas que devem ser alcançadas e propõe os "prêmios" que serão concedidos caso os objetivos sejam atingidos.

Gabarito: letra E

49. (FCC – TCM-RJ – AUDITOR – 2015)

Entre as diversas teorias acerca da liderança nas organizações destaca-se a desenvolvida por Robert Blake e Mouton, conhecida por grid (ou grade) gerencial. Segundo os autores, o gestor orienta sua ação para dois aspectos fundamentais:

- a) o organizacional, também denominado interpessoal, e o intrapessoal.
- b) a estrutura de iniciação e a consideração.
- c) o comprometimento e o gerenciamento.
- d) a ênfase na produção e a ênfase nas pessoas.
- e) a maturidade no trabalho e a maturidade psicológica.

Comentários

A teoria do Grid Gerencial diz que tanto a preocupação com as pessoas e com a produção são fundamentais para se alcançar um bom resultado²⁰, por isso é chamada visão bidimensional do estilo de liderança.

Os autores montaram a grade gerencial baseada nas duas dimensões comportamentais: preocupação com as pessoas e preocupação com a produção. O conceito é o de que o líder não deveria ser totalmente focado nas pessoas, pois provavelmente tenderia a não atingir os resultados da empresa (oferecendo benefícios em excesso e cobrando pouco os resultados).

Por outro lado, também não poderia ser totalmente voltado para os resultados (ou para a produção), pois poderia alienar as pessoas e criar um ambiente desmotivador e afastar os melhores empregados²¹.

Gabarito: letra D

50. (FCC – CNMP – TÉCNICO – 2015)

São características dos líderes transformacionais:

²⁰ (Robbins & Coulter, Administração, 1998)

²¹ (Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2008)



- I. Negocia a troca de recompensas por esforço, promete recompensas pelo bom desempenho, reconhece as conquistas.
- II. Comunica suas altas expectativas, utiliza símbolos para focar os esforços, expressa propósitos importantes de maneira simples.
- III. Promove a inteligência, a racionalidade e a cuidadosa resolução de problemas.
- IV. Intervém apenas quando os padrões não são alcançados.

Está correto o que consta APENAS em

- a) III e IV.
- b) II e III.
- c) II e IV.
- d) I e IV.
- e) I e II.

Comentários

A liderança transacional é aquela onde existe uma relação de troca entre líder e subordinado. Nela, o líder define as metas que devem ser alcançadas e propõe os “prêmios” que serão concedidos caso os objetivos sejam atingidos. O líder transacional é o líder tradicional.

Já na liderança transformacional o papel do líder é de inspirador de seus subordinados, onde o líder busca que seus liderados transcendam seus objetivos pessoais em benefício da organização!

A primeira frase está relacionada com a liderança transacional e está errada. Já a segunda e a terceira frase está corretamente associadas ao líder transformacional, que deve inspirar seus subordinados, estimulá-los intelectualmente e se comunicar com eles de modo simples.

O líder transformacional quer que os seus seguidores sejam questionadores e empreendedores, que busquem o novo, que sejam criativos!

Finalmente, a quarta frase está alinhada com a descrição de um líder transacional, que está focado em metas e recompensas imediatas.

Gabarito: letra B

51. (FCC – TRT-15 – TÉCNICO – 2015)

Sobre os modelos de liderança comumente citados pela doutrina, considere:

- I. A teoria do grid (grade) gerencial, é um modelo de análise comportamental dos líderes, segundo a qual o gestor orienta a ação para dois aspectos fundamentais: ênfase na produção e ênfase nas pessoas.
- II. Os quatro estilos de Likert, baseados no estilo de autoridade do líder, são: autoritário-coercitivo; autoritário-benevolente; consultivo e participativo.



III. A teoria situacional, conhecida como caminho-meta, afirma que os líderes são flexíveis e devem adequar o tipo de liderança à situação, envolvendo fatores contingenciais ambientais e fatores contingenciais do subordinado.

Está correto o que consta em

- a) I e II, apenas.
- b) II e III, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) III, apenas.
- e) I, II e III.

Comentários

A primeira frase aponta corretamente os elementos da teoria do grid gerencial. Para seus autores, tanto a preocupação com as pessoas e com a produção são fundamentais para se alcançar um bom resultado²².

A segunda frase também está certa. De acordo com Likert, os quatro estilos de liderança são mesmo os seguintes: autoritário-coercitivo, autoritário-benevolente, consultivo e participativo.

Finalmente, a terceira frase está perfeita. A teoria do Caminho-Meta afirma que os líderes devem ser flexíveis e, portanto, devem moldar o tipo de liderança à situação, envolvendo fatores contingenciais ambientais e fatores contingenciais do subordinado.

Seus autores postulam que o líder tem a responsabilidade de aumentar a motivação dos funcionários mostrando os comportamentos necessários para o alcance das metas e as recompensas disponíveis no caso de sucesso.

Gabarito: letra E

52. (FCC – TCE-GO – ANALISTA – 2014)

Historicamente, a gestão de pessoas contou com diversos estilos de liderança à disposição dos interesses da organização. O estilo de liderança situacional, é caracterizado por

- a) priorizar as decisões do dia a dia sob o ponto de vista da lógica.
- b) valorizar acima de tudo, a hierarquia do superior imediato.
- c) deixar a equipe de trabalho resolver tudo, sem intervenção da liderança.
- d) tratar as pessoas diferentes, por métodos diferentes.
- e) dar um enfoque maior na tarefa a ser realizada.

Comentários

²² (Robbins & Coulter, Administração, 1998)



A teoria da liderança situacional, dos autores Hersey e Blanchard, pôs o foco da liderança nos subordinados, ao invés do foco nos líderes²³. Para os autores, a “chave do sucesso” da liderança está na escolha correta de um estilo de liderança que esteja adequado ao nível de maturidade dos funcionários.

A letra A está incorreta, pois a frase não tem relação com a liderança situacional. A letra B está associada com o estilo autocrático e também está equivocada.

A letra C está errada, pois está relacionada com o estilo de liderança liberal. Já a letra D está perfeita. A liderança situacional postula que devemos tratar de modo diferente cada subordinado, de acordo com a maturidade de cada um.

Finalmente, a letra E está incorreta. O foco da liderança na tarefa ou no relacionamento faz parte da liderança contingencial.

Gabarito: letra D

53. (FCC – TCE-GO – ANALISTA – 2014)

Se um gestor fosse seguir o modelo de Hersey e Blanchard, utilizaria um estilo de delegação somente quando

- a) os subordinados e seus líderes formassem relacionamento de dupla.
- b) todas as outras abordagens sobre liderança não dessem certo.
- c) os subordinados tivessem competência e motivação em aceitar responsabilidades.
- d) as situações fossem altamente desfavoráveis.
- e) tiver um grupo heterogêneo de integrantes para o trabalho.

Comentários

O modelo de Hersey e Blanchard está focado no nível de maturidade dos liderados. Para eles, o estilo de delegação seria adequado quando o nível de maturidade dos subordinados é alto.

Deste modo, um empregado com alta maturidade seria capaz de fazer suas tarefas de forma independente, de se autogerenciar e de buscar as metas necessárias.

Já um funcionário com baixa maturidade demandaria uma maior atenção do líder, de modo a compensar sua baixa capacidade de realizar as atividades, somado com sua pouca disposição de assumir responsabilidades.

Podemos ver, portanto, que a única alternativa correta é mesmo a letra C.

Gabarito: letra C

54. (FCC – TRT-PB – ANALISTA – 2014)

²³ (Cavalcanti, Carpilovsky, Lund, & Lago, 2009)



O vínculo formado com um líder transacional baseia-se

- a) no atendimento dos interesses e necessidades dos liderados.
- b) no fato de que as pessoas são diferentes entre si e merecem tratamento individualizado.
- c) na intensidade de apoio e direção que o líder oferece ao liderado.
- d) na autoridade burocrática e na legitimidade do cargo dentro da organização.
- e) no papel de orientador que o líder exerce, indicando a direção a seguir.

Comentários

Questão capciosa da FCC. A banca trata da liderança transacional, que é aquela onde existe uma relação de troca entre líder e subordinado. O líder define as metas que devem ser alcançadas e propõe os "prêmios" que serão concedidos caso os objetivos sejam atingidos.

Dessa maneira, o líder transacional é o líder tradicional. Portanto, a liderança transacional é caracterizada por essa relação de troca. Entretanto, a banca pergunta em que "baseia-se o vínculo" formado pelo líder transacional.

Naturalmente, se estamos nos referindo à uma liderança tradicional, esse vínculo entre liderado e líder está ligado na posição formal do chefe, de respeito às regras e normas da empresa, a hierarquia. Você segue seu chefe/líder porque ele tem uma posição de comando, tem o poder de "negociar" os termos da "troca" pela empresa.

Gabarito: letra D

55. (FCC – TRT-PB – TÉCNICO – 2014)

A respeito do conceito de liderança, segundo um dos modelos de análise comportamental dos líderes conhecido por Grid (ou grade) Gerencial, o gestor orienta a ação para:

- I. ênfase na produção: preocupação com os resultados dos esforços dos subordinados, isto é, com os resultados das tarefas.
- II. ênfase nas pessoas: preocupação com as pessoas, sejam subordinadas, colegas ou chefes.
- III. binômio autoridade/participação: foco nas relações interpessoais e consequências para os processos produtivos.

Está correto o que consta APENAS em

- a) II.
- b) III.
- c) I.
- d) I e II.
- e) I e III.

Comentários



O Grid Gerencial está voltado para duas dimensões. Os autores Blake e Mouton montaram essa grade gerencial baseada nas seguintes dimensões comportamentais: a **preocupação com as pessoas e a preocupação com a produção**. Por esse motivo essa teoria é conhecida como a visão bidimensional do estilo de liderança. As duas primeiras afirmativas estão corretas.

Gabarito: letra D

56. (FCC – TJ-AP – ANALISTA – 2014)

Os líderes podem compensar as limitações motivacionais e de capacitação de seus seguidores e agindo de acordo com a maturidade da equipe. Essa visão caracteriza o estilo de liderança denominado:

- a) Traços da Personalidade.
- b) Autocrática ou Autoritária.
- c) Situacional
- d) Visionária.
- e) Carismática

Comentários

É a teoria da liderança situacional de Hersey e Blanchard que enfatizou a importância da avaliação do nível de maturidade dos subordinados antes de que o líder defina um estilo de liderança adequado. Ou seja, o foco da liderança nos subordinados, e não nos líderes²⁴.

Gabarito: letra C

57. (FCC – MPE-AM – AGENTE TÉCNICO – 2013)

Considerando as lideranças Autocrática e Democrática, é correto afirmar que o líder

- a) autocrático é amigável, enquanto o líder democrático dedica parte significativa de seu tempo à orientação dos integrantes de sua equipe.
- b) democrático toma decisões sem consultar a equipe, enquanto o líder autocrático insiste na necessidade de se cumprir uma meta.
- c) autocrático pede opinião ou sugestões, enquanto o líder democrático toma decisões sem consultar a equipe.
- d) autocrático dá ênfase à cobrança da avaliação do desempenho dos seus funcionários, enquanto o líder democrático é amigável.
- e) democrático define com precisão as responsabilidades individuais e designa tarefas específicas para pessoas específicas, enquanto o líder autocrático toma decisões sem consultar a equipe.

²⁴ (Cavalcanti, Carpilovsky, Lund, & Lago, 2009)



Comentários

O líder autocrático é aquele que centraliza a tomada de decisão, deixando seus subordinados em uma posição de dependência. Ele inibe a participação dos liderados. Seria o chefe tradicional, baseado no comando e controle. Já o líder democrático envolve seus funcionários na gestão, buscando sua opinião.

Desse modo, seria difícil alinhar o conceito de "amigável" ao líder autocrático. Mesmo em relação ao líder democrático, o conceito de amigável não costuma estar descrito como uma de suas características, mas poderíamos sim conceder que seria mais provável associar amigável ao líder democrático (afinal, todos gostamos de ser consultados).

Portanto, a única alternativa possível seria a letra D.

Gabarito: letra D

58. (FCC – TRT-15 – TÉCNICO – 2013)

Uma das conhecidas teorias sobre liderança, desenvolvida por Robert House, é a Teoria Caminho-meta ou Caminho-objetivo. A principal ideia dessa teoria é de que o líder será aceito pelos liderados quando estes o virem como fonte de satisfação, imediata ou futura. House destacou quatro comportamentos de liderança, entre os quais NÃO se inclui:

- a) Líder carismático: comunica expectativas e expressa confiança nos liderados de que vão conseguir alcançá-las.
- b) Líder diretivo: deixa claro o que espera dos liderados, organiza e proporciona diretrizes claras e objetivas.
- c) Líder apoiador: é receptivo e sensível às necessidades dos liderados.
- d) Líder participativo: antes de tomar decisões, consulta os liderados.
- e) Líder orientado para a conquista ou líder voltado para a realização: estabelece desafios e espera que os liderados demonstrem desempenho máximo.

Comentários

House apontou quatro estilos de liderança na Teoria do Caminho-Meta: compreensivo (ou apoiador), diretivo, participativo e realizador. A única alternativa que não está associada a Teoria Caminho-Meta é a letra A, que descreve a liderança carismática.

Essa teoria está centrada na noção de que certos líderes podem, pelo poder de seu carisma, motivar as pessoas a atingir seus objetivos.

Gabarito: letra A

59. (FCC – MPE-AM - ADMINISTRADOR – 2013)

Neste modelo de liderança, o líder não tem facilidade em escutar e dialogar com os seus liderados. Tem sua ideia e forma de trabalho como sendo única, por isso, sempre impõe às pessoas como elas devem conduzir situações e realizar trabalhos. Na grande maioria das vezes, não tem um bom



relacionamento com as pessoas, o que faz com que o clima da organização seja desfavorável; e sua liderança é orientada para tarefas. Trata-se do modelo

- a) situacional.
- b) bidimensional.
- c) democrático.
- d) liberal.
- e) autocrático.

Comentários

A questão indica claramente que o líder não escuta sua equipe e decide sozinho. Ora, estamos falando do líder autocrático. O líder autocrático seria aquele que centraliza a tomada de decisão, deixando seus subordinados em uma posição de dependência.

Este líder inibe a participação dos liderados e reduz sua autonomia de ação. Seria o chefe tradicional, baseado no comando e controle.

Gabarito: letra E

60. (FCC – MPE/AP – TÉCNICO – 2012)

Paul Hersey e Kenneth Blanchard desenvolveram um modelo de liderança contingencial baseado no ciclo de vida, cuja proposta de estilo eficaz é baseada na maturidade dos subordinados de trabalho. O conceito de maturidade inclui duas dimensões: a de trabalho (capacidade) e a psicológica (disposição). Os estilos de liderança têm relação com o grau de maturidade dos subordinados. Cada estilo é caracterizado por palavras-chave. Para maturidade baixa dos subordinados a palavra-chave é

- a) Persuadir.
- b) Compartilhar.
- c) Delegar.
- d) Interagir.
- e) Determinar.

Comentários

Quando os liderados têm baixa maturidade, a palavra-chave deve ser mesmo “determinar” ou “dirigir”. O chefe, assim, irá determinar o que cada subordinado fará em detalhes, com rígida supervisão.

Gabarito: letra E

61. (FCC – TRT/PA – ANALISTA ADM – 2010)



Um líder que conduz e orienta sua equipe, incentivando a participação das pessoas e desenvolvendo comunicação espontânea, franca e cordial, é classificado como um líder com estilo de liderança

- (A) liberal.
- (B) autocrática.
- (C) democrática.
- (D) situacional.
- (E) centralizadora.

Comentários

O estilo democrático é um estilo mais “equilibrado”, pois não tem a característica centralizadora do estilo autocrático e tampouco a característica de liderança extremamente “frouxa” do estilo liberal.

Um líder que conduz e orienta sua equipe, incentivando a participação de todos os funcionários adota o estilo democrático.

Gabarito: Letra C

62. (FCC – TRT/PA – ANALISTA ADM – 2010)

As teorias sobre liderança apresentadas por autores humanistas podem ser classificadas em três grupos:

- (A) inteligência geral; interesses e atitudinais.
- (B) contingenciais; reforço e motivacionais.
- (C) traços de personalidade; estilos de liderança e situacionais.
- (D) traços de caráter; contingenciais e aprendizagem.
- (E) estilos de poder; sistêmicas e comportamentais.

Comentários

As principais teorias de liderança, como vimos acima, são as: teoria dos traços de personalidade, dos estilos de liderança e as teorias situacionais.

Gabarito: letra C

63. (FCC – INFRAERO – ADMINISTRADOR – 2009)

Com relação à distinção entre liderança e gerência, é correto afirmar que a gerência

- (A) se preocupa com o bom funcionamento da organização, enquanto a liderança se define pela busca da inovação e a mudança.
- (B) atua sempre a partir de metas consensualmente estabelecidas, enquanto a liderança deve recorrer sempre a sua posição.



(C) está mais orientada para a realização das mudanças no presente, enquanto a liderança se afirma unicamente pela capacidade de antecipação das tendências futuras e da montagem de cenários estratégicos.

(D) se orienta, em primeiro lugar, para a formação de novas identidades e metas organizacionais, enquanto a liderança se preocupa em garantir bons resultados a partir dos recursos já existentes na organização.

(E) baseia seu poder no carisma, isto é, na rotinização do seu papel hierarquicamente superior, enquanto a liderança depende exclusivamente do conhecimento técnico e administrativo.

Comentários

A alternativa A está correta, e é nosso gabarito. A alternativa B está errada, pois o gerente não atua sempre em metas consensuais (negociação), mas também através da coerção. A alternativa C está incorreta, pois a liderança não se forma unicamente através da capacidade dos líderes de prever as tendências futuras.

As opções D e E estão com os conceitos de gerentes e líderes invertidos. Desta forma, estão incorretas.

Gabarito: letra A



LISTA DE QUESTÕES TRABALHADAS NA AULA

1. (FCC - DETRAN-MA - ASSISTENTE – 2018)

Uma das teorias precursoras na busca da identificação dos fatores capazes de induzir a motivação foi a desenvolvida por Abraham Maslow, denominada Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, a qual

- a) estratifica, em forma de pirâmide, as necessidades dos indivíduos, colocando em sua base, como as mais relevantes, aquelas ligadas à subsistência.
- b) divide os fatores motivacionais em duas categorias: objetivos, correspondentes a aspectos tangíveis, como remuneração, e subjetivos, ligados a aspectos psicológicos.
- c) divide os indivíduos em duas categorias: Tipo Y, para o qual o dispêndio de esforço para o trabalho é natural, e Tipo X, que precisa ser induzido para o trabalho.
- d) considera que existem fatores extrínsecos, que devem ser removidos, e outros, ditos intrínsecos, associados a sentimentos positivos em relação ao trabalho.
- e) considera que a motivação se dá pelo binômio medo/êxito, a partir dos fatores: realização, afiliação e poder, nessa ordem hierárquica.

2. (FCC - DPE-AM - ASSISTENTE – 2018)

Diversos autores apontam, entre os fatores determinantes para o desempenho dos colaboradores no âmbito organizacional, a motivação. Dada sua importância, diferentes teorias emergiram para explicar o fenômeno motivacional, entre elas a Teoria da Expectativa (ou expectância), predicada por Victor Vroom, cujos principais elementos são

- a) valência, instrumentalidade e expectativa.
- b) razão, emoção e reconhecimento.
- c) expectativa, ação e resultado.
- d) valor, expectativa e reconhecimento.
- e) intenção, direção e ação.

3. (FCC - DETRAN-MA - ANALISTA – 2018)

Entre as teorias que buscam explicar o fenômeno da motivação, bem como as formas de ativá-la ou induzi-la no ambiente corporativo, pode-se citar a Teoria da Expectativa (ou Expectância) desenvolvida pelo psicólogo Victor Vroom. Um dos fatores constantes da equação apresentada pelo referido estudioso como determinante para motivar uma ação ou comportamento denomina-se valência, que corresponde



- a) ao grau de comprometimento do indivíduo em relação aos objetivos organizacionais e que denota a importância relativa do mesmo para a organização.
- b) à relação desempenho-resultado, sendo o grau que o indivíduo acredita que determinada atuação ou habilidade levará ao resultado almejado.
- c) à relação esforço-desempenho, sendo a probabilidade percebida pelo indivíduo de que certa quantidade de esforço levará ao resultado pretendido.
- d) ao reforço positivo, voltado para o encorajamento dos comportamentos e resultados desejados, representado por recompensas financeiras e não financeiras.
- e) ao valor atribuído ao resultado (recompensa), sendo, assim, uma medida de atração que um resultado exerce sobre o indivíduo.

4. (FCC - ARTESP - AGENTE – 2017)

Considere os pressupostos abaixo:

- 1. O ser humano médio tem uma aversão inerente ao trabalho e, se for possível, evita-o.
- 2. A maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida e ameaçada com punições para fazer o esforço adequado ao atingimento dos objetivos organizacionais.
- 3. O ser humano médio prefere ser dirigido, deseja fugir às responsabilidades, tem relativamente pouca ambição e coloca a segurança acima de tudo.

Tais pressupostos estão associados ao conjunto de crenças gerenciais denominada Teoria

- a) da Equidade.
- b) X.
- c) Y.
- d) Z.
- e) das Necessidades.

5. (FCC – TRE-SP – ANALISTA – 2017)

A motivação é um tema de suma importância na gestão organizacional e, nesse sentido, diversas teorias buscam explicá-la. Entre as teorias denominadas de conteúdo, uma das mais representativas é a Teoria das Necessidades Adquiridas, desenvolvida por David McClelland, segundo a qual

- (A) a busca de realização, representada pela luta pelo sucesso, é um fator secundário na dinâmica da motivação, denominado expectância.
- (B) os fatores extrínsecos que geram a motivação não são passíveis de controle, podendo, contudo, ser transformados em recompensas.



- (C) um dos motivos que orientam a dinâmica do comportamento é o desejo de relacionamentos interpessoais amigáveis, denominado afiliação.
- (D) o que determina a motivação é a correlação estabelecida entre a tarefa e a recompensa para a sua realização, denominada valência.
- (E) existem necessidades individuais cuja busca pela satisfação se sucede, hierarquicamente, sendo esse o cerne do processo motivacional.

6. (FCC – TRE-SP – ANALISTA – 2017)

Motivação corresponde a um estado psicológico caracterizado por um elevado grau de disposição de realizar uma tarefa ou perseguir uma meta. Constitui um dos fatores fundamentais para o bom desempenho organizacional e é objeto de diversas teorias que buscam explicar quais os fatores determinantes ou como ela se processa. Uma dessas teorias é a da expectativa (ou expectância), desenvolvida por Victor Vroom, segundo a qual,

- (A) as pessoas são mais influenciadas pela expectativa de recompensas (reforço positivo), do que por recompensas objetivas.
- (B) o comportamento humano é sempre orientado para resultados, sendo o conceito de valência correspondente ao valor atribuído ao resultado.
- (C) a expectativa de punição constitui fator indutor do comportamento do indivíduo, podendo ser usada como ferramenta motivacional.
- (D) a motivação independe de fatores externos ou de resultados objetivos, sendo uma característica eminentemente pessoal.
- (E) o indivíduo prioriza, inconscientemente, a realização pessoal, ainda que em detrimento de necessidades básicas.

7. (FCC – COOPERGÁS-PE – ANALISTA – 2016)

Os denominados fatores motivacionais podem ser classificados, de acordo com a Teoria Bifatorial, desenvolvida por Herzberg, em

- (A) punição e recompensa.
- (B) fatores de higiene (extrínsecos) e fatores de motivação (intrínsecos).
- (C) financeiros e sociais.
- (D) reforço positivo e desestímulo a práticas indesejadas.
- (E) compensação (fator de indução) e reconhecimento (fator de reforço).

8. (FCC – PREF. TERESINA – ADMINISTRADOR – 2016)

Sobre os principais conceitos de Motivação, considere:



I. De acordo com a hierarquia de Maslow, a autoestima e o status alcançam o último nível de necessidades do indivíduo e alinha-se, até certo ponto, à Teoria Y de McGregor, esta que supõe que as necessidades de nível superior são dominantes.

II. A teoria de necessidades de McClelland lida com os efeitos benéficos da motivação intrínseca e com os efeitos nocivos da motivação extrínseca, equiparando-se ao conceito de auto concordância, que considera o grau em que os motivos que levam as pessoas perseguirem objetivos são coerentes com seus interesses e valores essenciais.

III. A teoria do reforço é uma contrapartida à teoria do estabelecimento de objetivos, uma vez que ela desconsidera as condições internas do indivíduo e dedica-se apenas no que lhe acontece quando realiza uma ação qualquer.

IV. A teoria da expectativa prevê que um funcionário despenderá um alto nível de esforço se perceber que existe uma forte relação entre esforço e desempenho, desempenho e recompensa, e recompensa e satisfação de metas pessoais.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II e IV.
- (B) I e II.
- (C) I e IV.
- (D) II e III.
- (E) III e IV.

9. (FCC – PREF. TERESINA – ADMINISTRADOR – 2016)

Considere que determinada organização pretenda enfatizar práticas para aumentar a motivação de seus colaboradores, tomando como base conceitual os preceitos das teorias motivacionais classificadas como de processo. Nesse sentido, a organização poderá se basear na Teoria

- (A) X, de Mcgregor, que tem como um de seus pressupostos que o indivíduo exercerá autocontrole e autodireção, se as necessidades próprias forem satisfeitas.
- (B) Y, de Mcgregor, que preconiza que o indivíduo precisa ser forçado, controlado e dirigido para produzir.
- (C) Fatorial, de Herzberg, segundo a qual os fatores de motivação são majoritariamente intrínsecos, desvinculados das recompensas oferecidas.
- (D) ERC, de Alderfer, que apresenta uma hierarquia das necessidades humanas, separando as necessidades básicas das ligadas à autorrealização.
- (E) do Reforço, de Skinner, segundo a qual o reforço condiciona o comportamento, representando o reforço negativo não uma punição, mas sim a remoção de um evento punitivo.

10. (FCC – TRF-3º REGIÃO – ANALISTA – 2016)



Considere que, em uma abordagem acerca da motivação verificada em determinado ambiente de trabalho, um dos aspectos considerados sejam os denominados fatores de higiene. Referida abordagem diz respeito à Teoria

- a) Bifatorial, preconizada por Herzberg, na qual tais fatores são insatisfacentes, ou seja, previnem a insatisfação.
- b) X e Y, de Macgregor, que sustenta a concepção negativa da natureza humana, segundo a qual o homem precisa ser forçado a trabalhar.
- c) da Hierarquia das Necessidades Humanas, criada por Maslow, que aloca tais fatores no topo da pirâmide.
- d) ERC, defendida por Clayton Alderfer, fundada no reforço positivo e negativo dos comportamentos padrão.
- e) das Necessidades Adquiridas, defendida por McClelland, na qual o principal fator a ser considerado é a recompensa envolvida em determinada ação.

11. (FCC – TRF-3º REGIÃO – ANALISTA – 2016)

Segundo alguns autores, a motivação individual aumenta e os resultados melhoram quando são dadas às pessoas oportunidades de participar com maior envolvimento e poder decisório no seu trabalho e nas metas a elas pertinentes. Este raciocínio é a base da prática administrativa conhecida como

- (A) gatekeeping.
- (B) empowerment.
- (C) descentralização.
- (D) reengenharia.
- (E) contingenciamento.

12. (FCC – TRE-PB – ANALISTA – 2015)

A palavra motivação refere-se ao impulso que leva à ação, seja ele interno ou externo. Nesse sentido, em um ambiente de trabalho, pode-se identificar a motivação intrínseca dos colaboradores, bem como a motivação extrínseca, sendo esta última gerada, na maioria dos casos, por processos de:

- (A) identificação das necessidades individuais e do grupo.
- (B) interação e reconhecimento.
- (C) reforço e punição.
- (D) avaliação e capacitação.
- (E) mapeamento e neutralização de comportamentos adversos.



13. (FCC – TRE-AP – TÉCNICO – 2015)

Herzberg e seus associados desenvolveram um modelo de motivação baseado em fatores motivacionais e de

- (A) expectativa.
- (B) autorrealização.
- (C) manutenção.
- (D) valência.
- (E) reforço intermitente.

14. (FCC – TRE-AP – ANALISTA – 2015)

As cinco necessidades básicas de Maslow foram substituídas por Alderfer em sua teoria da motivação, por três necessidades a saber: necessidades de existência, relacionamento e

- (A) credibilidade.
- (B) confiança.
- (C) consciência do eu.
- (D) consciência do outro.
- (E) crescimento.

15. (FCC – TRE-AP – ANALISTA – 2015)

Considere a seguinte afirmação acerca da motivação no trabalho: "O homem médio não gosta do trabalho e o evita". Tal preceito

- (A) não encontra suporte em nenhuma das teorias motivacionais, pois a premissa de todas é de que o dispêndio de esforço no trabalho é algo natural.
- (B) é a base das chamadas teorias de processo, que buscam explicar como os processos cognitivos se sobrepõem ao comportamento instintivo do ser humano.
- (C) é uma das pressuposições da Teoria X de MacGregor, que, ao contrário da Teoria Y, traduz a concepção negativa da natureza humana.
- (D) está presente na Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, de Maslow, que preconiza que o único fator motivacional autêntico é a satisfação das necessidades básicas (fisiológicas e de segurança).
- (E) foi consolidada com o advento da Teoria ERC, de Clayton Alderfer, de acordo com a qual a motivação é movida majoritariamente pelo medo e, apenas em pequena escala, pela busca de realização.



16. (FCC – DPE-RR – ADMINISTRADOR – 2015)

Considere que determinada organização pretenda incrementar os fatores motivacionais de sua equipe, utilizando, como base, a Teoria Bifatorial desenvolvida por Herzberg. Nesse contexto, a elevação do salário dos seus colaboradores constituiria um fator

- (A) extrínseco, gerador de satisfação pelo reconhecimento da importância relativa do trabalho.
- (B) de motivação, associado a sentimentos positivos relacionados ao cargo.
- (C) intrínseco, ligado à autorrealização e crescimento profissional.
- (D) de higiene, que previne a insatisfação, mas não é considerado um fator de motivação.
- (E) endógeno, associado à satisfação de necessidades sociais.

17. (FCC – TRE-SE – ANALISTA – 2015)

Para criar satisfação e motivação, uma organização pode atribuir ao indivíduo trabalhos estimulantes, responsabilidades e possibilidades de ascensão na carreira. Tais ações são capazes de motivar e orientar o comportamento positivo dos funcionários no trabalho por atender

- (A) às necessidades humanas de igualdade, relacionadas às recompensas justas pelos esforços desempenhados.
- (B) aos fatores motivacionais extrínsecos, relativos ao ambiente e condições de trabalho.
- (C) às necessidades humanas sociais, relativas à vida associativa do funcionário.
- (D) aos fatores motivacionais intrínsecos, relacionados ao conteúdo próprio do cargo.
- (E) às necessidades humanas de existência, relacionadas à segurança e à estabilidade profissional.

18. (FCC – CNMP – ANALISTA – 2015)

Segundo a Teoria de Herzberg, é considerado Fator Motivacional:

- (A) Melhorar os móveis e a decoração do ambiente de trabalho.
- (B) Conceder anualmente um aumento salarial para os empregados com melhor desempenho.
- (C) Desenvolver uma nova política de gestão na empresa.
- (D) Fornecer mais responsabilidade e maior autonomia para as pessoas no trabalho.
- (E) Aumentar a periodicidade de confraternizações na empresa.

19. (FCC – CNMP – ANALISTA – 2015)

O uso das teorias sobre Motivação é visto como saída para melhorar o desempenho e a satisfação dos trabalhadores. Tendo em vista essa temática, é correto:



- (A) A teoria de 2 Fatores diferencia-se das demais por reconhecer a capacidade de planejamento do ser humano e é aplicável na gestão compartilhada de carreiras.
- (B) O tema central da Teoria da Expectativa é definido pela razão entre o esforço e a recompensa que o indivíduo percebe na situação profissional.
- (C) A Teoria da Equidade, que envolve o trinômio valência- expectativa-força, é considerada uma teoria de processo, e não simplesmente de conteúdo, pois identifica relações entre variáveis dinâmicas que explicam o comportamento humano das pessoas no trabalho.
- (D) A Hierarquia de Maslow afirma que todos os níveis de necessidades humanas atuam simultaneamente, o que faz com que a falta de satisfação de uma necessidade aumente a importância das necessidades de níveis mais baixos.
- (E) Uma aplicação frequente da teoria de Edwin Locke pode ser encontrada no modelo de Administração por Objetivos, pois possui implicações fortes em avaliações de desempenho e aferições de produtividade.

20. (FCC – TRT-PB – ANALISTA – 2014)

A afirmação: "É necessário estar motivado pela própria vida pessoal para ser capaz de estar motivado pela vida de trabalho.", de Cecília W. Bergamini (2008), indica que a motivação é

- a) intrínseca ao indivíduo.
- b) extrínseca ao indivíduo.
- c) dependente, exclusivamente, de fatores sociais.
- d) independente, totalmente, de fatores ambientais.
- e) dependente, exclusivamente, do ambiente organizacional.

21. (FCC – TRF 3º REGIÃO – ANALISTA – 2014)

As teorias de motivação, de Abraham Maslow, Fred Herzberg e David McClelland, são, essencialmente, teorias de

- a) traços.
- b) processo.
- c) conteúdo.
- d) desempenho.
- e) percepção.

22. (FCC – TRT 19º REGIÃO – ANALISTA – 2014)

Clayton Alderfer propôs uma modificação na teoria de Maslow em um esforço para simplificá-la e para responder às críticas à ausência de verificação empírica. Essa teoria identificou três categorias de necessidades: de existência, de relacionamento e de



- a) crescimento.
- b) satisfação.
- c) automotivação.
- d) realização.
- e) superação.

23. (FCC – TRT-PB – ANALISTA – 2014)

As conclusões das teorias cognitivas sobre a motivação podem ser ilustradas pelo uso dos procedimentos de avaliação do desempenho no trabalho, no qual o avaliado

- a) relaciona seu bom desempenho a uma premiação, exclusivamente, financeira.
- b) ignora os critérios de classificação do seu desempenho.
- c) participa passivamente do processo.
- d) participa ativamente do processo.
- e) relaciona seu desempenho, exclusivamente, a recompensas sociais.

24. (FCC – MPE/AP – TÉCNICO – 2012)

Maslow estabeleceu sua teoria baseada na afirmação de que os indivíduos se comportam no sentido de suprir as suas necessidades mais imediatas. As necessidades que surgem no comportamento humano quando outras estiverem satisfeitas, são aquelas relacionadas à participação em grupos, aceitação por parte dos companheiros, amizade, afeto, amor etc. Dá-se a estas necessidades o nome de

- a) fisiológicas.
- b) sociais.
- c) segurança.
- d) estima.
- e) autorrealização.

25. (FCC – TRF 5º REGIÃO – ANALISTA – 2012)

Há quatro características específicas que servem de base para a definição de motivação: aquela que é definida como um fenômeno individual; a que é descrita, geralmente como intencional; a que tem o propósito de prever o comportamento e aquela

- a) que é multifacetada.
- b) que contém controle sobre o trabalhador.
- c) que influencia o trabalhador na escolha da ação.



- d) na qual a razão de cada pessoa é determinada pelo gestor.
- e) que é racional.

26. (FCC – MPE/AP – TÉCNICO – 2012)

A teoria da hierarquia das necessidades parte do princípio de que as pessoas são motivadas continuamente pela satisfação de suas necessidades, que obedecem a uma hierarquia. As necessidades que têm relação com as possibilidades de desenvolvimento das capacidades e talentos das pessoas são conhecidas por:

- a) autorrealização.
- b) estima e prestígio.
- c) sociais.
- d) segurança.
- e) fisiológicas e de sobrevivência.

27. (FCC – TRF 2º REGIÃO - ANALISTA – 2012)

Dentre as teorias da motivação, aquela que, numa primeira visão, sugere que os gerentes devem coagir, controlar e ameaçar os funcionários a fim de motivá-los e, numa segunda visão, acredita que as pessoas são capazes de ser responsáveis, não precisam ser coagidas ou controladas para ter um bom desempenho, é a teoria

- a) da motivação e higiene.
- b) da hierarquia das necessidades.
- c) X e Y.
- d) dos motivos humanos.
- e) do reforço positivo e de aversão.

28. (FCC – TRT 6º REGIÃO – ANALISTA ADM – 2012)

O estilo tradicional de direção (Teoria X) está apoiado numa concepção da natureza humana que enfatiza

- a) o caráter egocêntrico dos homens e a oposição entre os objetivos pessoais e os objetivos da organização.
- b) o caráter naturalmente empreendedor e ativo dos homens quando motivados por objetivos organizacionais ambiciosos.
- c) a natureza independente, a predisposição ao autocontrole e facilidade ao comportamento disciplinado.



- d) a capacidade de imaginação e de criatividade na solução de problemas como atributo comum à maioria dos homens.
- e) a responsabilidade da administração em proporcionar condições para que as pessoas reconheçam e desenvolvam suas potencialidades.

29. (FCC – MP/SE – ADMINISTRADOR – 2009)

Na teoria motivacional de Maslow, a necessidade das pessoas de se sentirem valorizadas pelos que as rodeiam representa o tipo de necessidade

- (A) fisiológica.
- (B) de estima.
- (C) de segurança.
- (D) social.
- (E) de auto-realização.

30. (FCC – MP/SE – ADMINISTRADOR – 2009)

Segundo Herzberg, que ressaltou a importância da motivação no trabalho, a possibilidade de aumento de status ou mesmo de posição social é uma determinante motivacional associada

- (A) ao desenvolvimento pessoal.
- (B) à realização.
- (C) à possibilidade de crescimento.
- (D) ao trabalho em si.
- (E) à responsabilidade.

31. (FCC – MP/RS – ADMINISTRADOR – 2008)

Segundo a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow é INCORRETO dizer:

- (A) Toda pessoa orienta seu comportamento a partir de mais que um único tipo de motivação.
- (B) Apenas algumas pessoas alcançam a satisfação das necessidades localizadas no topo da pirâmide.
- (C) A satisfação de um nível inferior de necessidades não é obrigatória para que surja imediatamente um nível mais elevado no comportamento.
- (D) As necessidades fundamentais podem ser expressas por diferentes tipos de comportamento.
- (E) Toda necessidade primária não atendida passa a ser considerada uma ameaça psicológica.

32. (FCC – TRF 5º Região – ANAL ADM. – 2008)



Inserir aqui o nome do Curso
www.estrategiaconcursos.com.br

1000 Questões Comentadas de Administração Geral e Pública e Gestão de Pessoas - (Banca FCC) - 2020
www.estrategiaconcursos.com.br

Pela Teoria da Motivação de Herzberg, estilo de supervisão, políticas empresariais, condições ambientais, relações interpessoais, status, remuneração e vida pessoal são chamados fatores

- (A) de auto-estima.
- (B) motivacionais.
- (C) fisiológicos.
- (D) higiênicos.
- (E) de poder.

33. (FCC – METRÔ – ADMINISTRAÇÃO – 2008)

No processo de gestão das organizações, a abordagem que parte do princípio que as pessoas são motivadas para a realização de suas atividades, esperando que certas ações auxiliarão a alcançar os resultados desejados, refere-se à teoria

- (A) da hierarquia de necessidades.
- (B) X e Y.
- (C) da expectância.
- (D) comportamental.
- (E) da administração por objetivos.

34. (FCC – ARCE – ANALISTA REG. – 2006)

Para Herzberg as pessoas têm categorias diferentes de necessidades. Política e administração, relações interpessoais e segurança são denominados fatores

- (A) sociais.
- (B) motivadores.
- (C) fisiológicos.
- (D) de higiene.
- (E) de estima.

35. (FCC – BANCO CENTRAL – ANALISTA – 2006)

O processo de horizontalização das organizações, ou redução do número de níveis hierárquicos, estimulou a prática do

- a) empowerment.
- b) Coaching.
- c) laissez-faire.



- d) Mentoring.
- e) diretivismo.

36. (FCC – BANCO CENTRAL – ANALISTA – 2006)

A teoria que sustenta que a motivação individual e os resultados melhoram quando são dadas às pessoas oportunidades de participar com maior envolvimento e poder decisório no seu trabalho e nas metas a ele pertinentes denomina-se

- a) empowerment.
- b) fatores de Herzberg.
- c) job enlargement.
- d) job enrichment.
- e) grade gerencial.

37. (FCC – DPE/AM – TÉCNICO – 2018)

Entre as abordagens clássicas sobre a liderança nas organizações, destaca-se a Teoria Bidimensional, que apresenta

- (A) a contraposição entre líder eficaz e líder eficiente, a qual resulta em dois estilos gerenciais correspondentes.
- (B) dois tipos de líderes: os autocráticos, que atuam de forma coercitiva, e os democráticos, que atuam de forma colaborativa.
- (C) duas formas possíveis de atuação do líder, que podem ser acionadas conforme a circunstância: indução e coerção.
- (D) duas dimensões do comportamento do líder: orientação para o funcionário e orientação para a produção (tarefa).
- (E) dois tipos de líderes: centralizador e coordenador, cada qual adequado aos diferentes graus de maturidade dos liderados.

38. (FCC – DPE/AM – ANALISTA – 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.

39. (FCC – TRF-5 – ANALISTA – 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.

40. (FCC – TRT-11º REGIÃO – ANALISTA – 2017)

O tema da liderança nas organizações tem sido objeto de estudo na literatura e apresenta diferentes abordagens, dentre elas, as denominadas teorias situacionais, as quais apontam, entre outros preceitos:

- (A) a importância da ênfase na produção e nas tarefas, relativizando o papel das características pessoais do líder.
- (B) que a liderança é uma condição inata das pessoas, passível de transmissão apenas em situações peculiares.
- (C) a possibilidade do desenvolvimento de traços de personalidade ligados às tarefas, sendo inviável desenvolver aqueles ligados à gestão.
- (D) que o líder deve agir de acordo com as contingências e situações apresentadas pelo ambiente.
- (E) que fatores exógenos não influenciam o comportamento do líder autêntico, eis que este deve sempre ter o domínio da equipe.

41. (FCC - TRT-11 - ANALISTA – 2017)



Um líder chama seu colaborador e explica-lhe detalhadamente o que ele deve fazer, oferecendo-lhe diretrizes claras e estabelecendo padrões de desempenho bem definidos, assim como indicando controles e impondo-lhe comportamentos que garantam que todas as regras e procedimentos sejam cumpridos. Esse líder prioritariamente está utilizando um estilo de liderança

- a) transformacional.
- b) democrático.
- c) inspirador.
- d) participativo.
- e) diretivo.

42. (FCC – TRE-SP – ANALISTA – 2017)

Diferentes teorias foram desenvolvidas para explicar o fenômeno da liderança, algumas mais centradas nas características pessoais do líder e outras com foco na sua interação com o ambiente. Nesse contexto, o modelo proposto nos estudos de Fielder, que isolou determinados critérios situacionais, apresenta, entre outras, a seguinte conclusão:

- (A) o líder eficaz orienta sua atuação para dois aspectos, simultaneamente: ênfase na produção e ênfase nas pessoas.
- (B) o líder orientado para a tarefa tende a ter desempenho melhor em situações extremas, incluindo as muito desfavoráveis.
- (C) o estresse afeta, favoravelmente, a atuação do líder, aguçando a racionalidade e propiciando a motivação da equipe.
- (D) em situações muito favoráveis, o líder orientado para as pessoas é o mais adequado, porém enseja desmotivação e rotatividade.
- (E) a maturidade dos subordinados é um elemento fundamental e deve ser cotejada com o estilo de liderança adotada.

43. (FCC – TRT-11º REGIÃO – ANALISTA – 2017)

Os estudos sobre liderança desenvolvidos pela Universidade de Ohio nos anos de 1940, buscaram identificar dimensões independentes do comportamento do líder, descrevendo duas categorias de liderança, que são:

- (A) diretiva e colaborativa.
- (B) democrática e autocrática.
- (C) autocentrada e cooperativa.
- (D) ênfase nas pessoas e ênfase na produção.
- (E) estrutura de iniciação e consideração.



44. (FCC – TTM/PI – TÉCNICO – 2016)

Os conceitos de liderança vêm se desenvolvendo ao longo do tempo, comportando diferentes abordagens, cujos principais traços podem ser extraídos da literatura especializada. A abordagem situacional sobre liderança leva em conta, como variável fundamental,

- (A) o preparo psicológico do líder para enfrentar o momento delineado.
- (B) a situação em que se encontra a organização do ponto de vista de mercado.
- (C) o grau de maturidade dos subordinados.
- (D) o carisma do líder, representado por traços de personalidade.
- (E) a força da instituição que nomeia o líder.

45. (FCC – TRT-MT – ANALISTA – 2016)

Entre as teorias comumente mencionadas nas literaturas relativas à liderança nas organizações, existe a Teoria Caminho – Meta ou Caminho – Objetivo, que elenca entre os possíveis comportamentos do líder, o

- a) autoritário-coercitivo, que decide todo o processo, o que será feito, quando será feito e como será feito.
- b) diretivo, que deixa claro o que espera dos liderados, organizando e proporcionando diretrizes claras sobre como as tarefas deverão ser realizadas.
- c) consultivo, que compartilha as decisões com os subordinados, permitindo aos mesmos flexibilidade na realização das tarefas.
- d) carismático, que motiva os subordinados em face de traços próprios de personalidade e comportamento.
- e) benevolente, que toma as decisões com base na satisfação das necessidades dos subordinados.

46. (FCC - AL-MS - ANALISTA – 2016)

Entre os diversos estudos e teorias desenvolvidos sobre liderança destacam-se os três estilos clássicos apontados por Kurt Lewin. Entre eles, inclui-se o estilo

- a) carismático, no qual o líder toma decisões com base em seu prestígio pessoal e sem envolvimento do grupo.
- b) liberal, no qual o líder atua somente quando solicitado conferindo liberdade ao grupo para tomada de decisões.
- c) consultivo, em que o líder toma as decisões com base em processo de votação ou confirmação pelo grupo.
- d) benevolente, quando as diretrizes são decididas e debatidas pelo grupo, sob a orientação e direção do líder.



e) democrático, no qual não existe propriamente uma liderança, mas sim um conjunto de agentes que induzem o processo decisório.

47. (FCC – COPERGÁS - ADMINISTRADOR – 2016)

A literatura aponta entre as teorias sobre liderança a denominada Teoria do Grid (ou grade) Gerencial, segundo a qual o gestor orienta a ação para dois aspectos essenciais:

- a) ênfase na produção e ênfase nas pessoas.
- b) programa de incentivos e rol de punições.
- c) alinhamento de objetivos e atingimento de metas.
- d) colaboração e comprometimento com resultados.
- e) foco no processo e visão de futuro.

48. (FCC – TRE-SE – ANALISTA – 2015)

A modernização da Administração pública no Brasil demanda mudanças em aspectos culturais associados à gestão, inclusive em relação à temática da liderança e suas implicações sobre o desempenho das instituições públicas. Sobre os estilos de liderança, é correto afirmar:

- a) Centradas nas pessoas, definem claramente os padrões de trabalho de cada colaborador.
- b) Visionárias dão total liberdade e participam minimamente na motivação e na tomada de decisão dos colaboradores.
- c) Centradas nas tarefas tendem a produzir melhores resultados em termos de eficiência e produtividade, principalmente no médio e longo prazo.
- d) Democráticas tendem a gerar desorganização e insatisfação no grupo, levando a menor produtividade e resultados de menor qualidade.
- e) Transacionais são baseadas na autoridade, recompensando esforços e desempenho dos colaboradores.

49. (FCC – TCM-RJ – AUDITOR – 2015)

Entre as diversas teorias acerca da liderança nas organizações destaca-se a desenvolvida por Robert Blake e Mouton, conhecida por grid (ou grade) gerencial. Segundo os autores, o gestor orienta sua ação para dois aspectos fundamentais:

- a) o organizacional, também denominado interpessoal, e o intrapessoal.
- b) a estrutura de iniciação e a consideração.
- c) o comprometimento e o gerenciamento.
- d) a ênfase na produção e a ênfase nas pessoas.
- e) a maturidade no trabalho e a maturidade psicológica.



50. (FCC – CNMP – TÉCNICO – 2015)

São características dos líderes transformacionais:

- I. Negocia a troca de recompensas por esforço, promete recompensas pelo bom desempenho, reconhece as conquistas.
- II. Comunica suas altas expectativas, utiliza símbolos para focar os esforços, expressa propósitos importantes de maneira simples.
- III. Promove a inteligência, a racionalidade e a cuidadosa resolução de problemas.
- IV. Intervém apenas quando os padrões não são alcançados.

Está correto o que consta APENAS em

- a) III e IV.
- b) II e III.
- c) II e IV.
- d) I e IV.
- e) I e II.

51. (FCC – TRT-15 – TÉCNICO – 2015)

Sobre os modelos de liderança comumente citados pela doutrina, considere:

- I. A teoria do grid (grade) gerencial, é um modelo de análise comportamental dos líderes, segundo a qual o gestor orienta a ação para dois aspectos fundamentais: ênfase na produção e ênfase nas pessoas.
- II. Os quatro estilos de Likert, baseados no estilo de autoridade do líder, são: autoritário-coercitivo; autoritário-benevolente; consultivo e participativo.
- III. A teoria situacional, conhecida como caminho-meta, afirma que os líderes são flexíveis e devem adequar o tipo de liderança à situação, envolvendo fatores contingenciais ambientais e fatores contingenciais do subordinado.

Está correto o que consta em

- a) I e II, apenas.
- b) II e III, apenas.
- c) I e III, apenas.
- d) III, apenas.
- e) I, II e III.

52. (FCC – TCE-GO – ANALISTA – 2014)



Historicamente, a gestão de pessoas contou com diversos estilos de liderança à disposição dos interesses da organização. O estilo de liderança situacional, é caracterizado por

- a) priorizar as decisões do dia a dia sob o ponto de vista da lógica.
- b) valorizar acima de tudo, a hierarquia do superior imediato.
- c) deixar a equipe de trabalho resolver tudo, sem intervenção da liderança.
- d) tratar as pessoas diferentes, por métodos diferentes.
- e) dar um enfoque maior na tarefa a ser realizada.

53. (FCC – TCE-GO – ANALISTA – 2014)

Se um gestor fosse seguir o modelo de Hersey e Blanchard, utilizaria um estilo de delegação somente quando

- a) os subordinados e seus líderes formassem relacionamento de dupla.
- b) todas as outras abordagens sobre liderança não dessem certo.
- c) os subordinados tivessem competência e motivação em aceitar responsabilidades.
- d) as situações fossem altamente desfavoráveis.
- e) tiver um grupo heterogêneo de integrantes para o trabalho.

54. (FCC – TRT-PB – ANALISTA – 2014)

O vínculo formado com um líder transacional baseia-se

- a) no atendimento dos interesses e necessidades dos liderados.
- b) no fato de que as pessoas são diferentes entre si e merecem tratamento individualizado.
- c) na intensidade de apoio e direção que o líder oferece ao liderado.
- d) na autoridade burocrática e na legitimidade do cargo dentro da organização.
- e) no papel de orientador que o líder exerce, indicando a direção a seguir.

55. (FCC – TRT-PB – TÉCNICO – 2014)

A respeito do conceito de liderança, segundo um dos modelos de análise comportamental dos líderes conhecido por Grid (ou grade) Gerencial, o gestor orienta a ação para:

- I. ênfase na produção: preocupação com os resultados dos esforços dos subordinados, isto é, com os resultados das tarefas.
- II. ênfase nas pessoas: preocupação com as pessoas, sejam subordinadas, colegas ou chefes.
- III. binômio autoridade/participação: foco nas relações interpessoais e consequências para os processos produtivos.



Está correto o que consta APENAS em

- a) II.
- b) III.
- c) I.
- d) I e II.
- e) I e III.

56. (FCC – TJ-AP – ANALISTA – 2014)

Os líderes podem compensar as limitações motivacionais e de capacitação de seus seguidores e agindo de acordo com a maturidade da equipe. Essa visão caracteriza o estilo de liderança denominado:

- a) Traços da Personalidade.
- b) Autocrática ou Autoritária.
- c) Situacional
- d) Visionária.
- e) Carismática

57. (FCC – MPE-AM – AGENTE TÉCNICO – 2013)

Considerando as lideranças Autocrática e Democrática, é correto afirmar que o líder

- a) autocrático é amigável, enquanto o líder democrático dedica parte significativa de seu tempo à orientação dos integrantes de sua equipe.
- b) democrático toma decisões sem consultar a equipe, enquanto o líder autocrático insiste na necessidade de se cumprir uma meta.
- c) autocrático pede opinião ou sugestões, enquanto o líder democrático toma decisões sem consultar a equipe.
- d) autocrático dá ênfase à cobrança da avaliação do desempenho dos seus funcionários, enquanto o líder democrático é amigável.
- e) democrático define com precisão as responsabilidades individuais e designa tarefas específicas para pessoas específicas, enquanto o líder autocrático toma decisões sem consultar a equipe.

58. (FCC – TRT-15 – TÉCNICO – 2013)

Uma das conhecidas teorias sobre liderança, desenvolvida por Robert House, é a Teoria Caminho-meta ou Caminho-objetivo. A principal ideia dessa teoria é de que o líder será aceito pelos liderados quando estes o virem como fonte de satisfação, imediata ou futura. House destacou quatro comportamentos de liderança, entre os quais NÃO se inclui:



- a) Líder carismático: comunica expectativas e expressa confiança nos liderados de que vão conseguir alcançá-las.
- b) Líder diretivo: deixa claro o que espera dos liderados, organiza e proporciona diretrizes claras e objetivas.
- c) Líder apoiador: é receptivo e sensível às necessidades dos liderados.
- d) Líder participativo: antes de tomar decisões, consulta os liderados.
- e) Líder orientado para a conquista ou líder voltado para a realização: estabelece desafios e espera que os liderados demonstrem desempenho máximo.

59. (FCC – MPE-AM - ADMINISTRADOR – 2013)

Neste modelo de liderança, o líder não tem facilidade em escutar e dialogar com os seus liderados. Tem sua ideia e forma de trabalho como sendo única, por isso, sempre impõe às pessoas como elas devem conduzir situações e realizar trabalhos. Na grande maioria das vezes, não tem um bom relacionamento com as pessoas, o que faz com que o clima da organização seja desfavorável; e sua liderança é orientada para tarefas. Trata-se do modelo

- a) situacional.
- b) bidimensional.
- c) democrático.
- d) liberal.
- e) autocrático.

60. (FCC – MPE/AP – TÉCNICO – 2012)

Paul Hersey e Kenneth Blanchard desenvolveram um modelo de liderança contingencial baseado no ciclo de vida, cuja proposta de estilo eficaz é baseada na maturidade dos subordinados de trabalho. O conceito de maturidade inclui duas dimensões: a de trabalho (capacidade) e a psicológica (disposição). Os estilos de liderança têm relação com o grau de maturidade dos subordinados. Cada estilo é caracterizado por palavras-chave. Para maturidade baixa dos subordinados a palavra-chave é

- a) Persuadir.
- b) Compartilhar.
- c) Delegar.
- d) Interagir.
- e) Determinar.

61. (FCC – TRT/PA – ANALISTA ADM – 2010)



Um líder que conduz e orienta sua equipe, incentivando a participação das pessoas e desenvolvendo comunicação espontânea, franca e cordial, é classificado como um líder com estilo de liderança

- (A) liberal.
- (B) autocrática.
- (C) democrática.
- (D) situacional.
- (E) centralizadora.

62. (FCC – TRT/PA – ANALISTA ADM – 2010)

As teorias sobre liderança apresentadas por autores humanistas podem ser classificadas em três grupos:

- (A) inteligência geral; interesses e atitudinais.
- (B) contingenciais; reforço e motivacionais.
- (C) traços de personalidade; estilos de liderança e situacionais.
- (D) traços de caráter; contingenciais e aprendizagem.
- (E) estilos de poder; sistêmicas e comportamentais.

63. (FCC – INFRAERO – ADMINISTRADOR – 2009)

Com relação à distinção entre liderança e gerência, é correto afirmar que a gerência

- (A) se preocupa com o bom funcionamento da organização, enquanto a liderança se define pela busca da inovação e a mudança.
- (B) atua sempre a partir de metas consensualmente estabelecidas, enquanto a liderança deve recorrer sempre a sua posição.
- (C) está mais orientada para a realização das mudanças no presente, enquanto a liderança se afirma unicamente pela capacidade de antecipação das tendências futuras e da montagem de cenários estratégicos.
- (D) se orienta, em primeiro lugar, para a formação de novas identidades e metas organizacionais, enquanto a liderança se preocupa em garantir bons resultados a partir dos recursos já existentes na organização.
- (E) baseia seu poder no carisma, isto é, na rotinização do seu papel hierarquicamente superior, enquanto a liderança depende exclusivamente do conhecimento técnico e administrativo.



GABARITO

GABARITO



- | | | |
|-------|-------|-------|
| 1. A | 22. A | 43. E |
| 2. A | 23. D | 44. C |
| 3. E | 24. B | 45. B |
| 4. B | 25. A | 46. B |
| 5. C | 26. A | 47. A |
| 6. B | 27. C | 48. E |
| 7. B | 28. A | 49. D |
| 8. E | 29. B | 50. B |
| 9. E | 30. A | 51. E |
| 10. A | 31. C | 52. D |
| 11. B | 32. D | 53. C |
| 12. C | 33. C | 54. D |
| 13. C | 34. D | 55. D |
| 14. E | 35. A | 56. C |
| 15. C | 36. A | 57. D |
| 16. D | 37. D | 58. A |
| 17. D | 38. E | 59. E |
| 18. D | 39. E | 60. E |
| 19. E | 40. D | 61. C |
| 20. A | 41. E | 62. C |
| 21. C | 42. B | 63. A |



BIBLIOGRAFIA

Jund, S. (2008). AFO, Administração Financeira e Orçamentária: Teoria e 750 questões (3º Ed. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.



Por hoje é só pessoal! Estarei disponível no e-mail abaixo para qualquer dúvida.

Bons estudos e sucesso!

Rodrigo Rennó

rodrigorenno99@hotmail.com

<http://www.facebook.com/rodrigorenno99>

<http://twitter.com/rrenno99>

<https://www.youtube.com/user/rodrigorenno99/>

Conheça meus outros cursos atualmente no site!

Conheça meus outros cursos atualmente no site!

Acesse <http://estrategiaconcursos.com.br/cursos-professor/2800/rodrigo-renno>



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 Concurseiro(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.